

令和 8 年 7 月 22 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和 7 年（行ウ）第 158 号 労働委員会救済命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和 8 年 5 月 19 日

判決

当事者の表示 別紙当事者目録記載のとおり

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用（補助参加によって生じた費用を含む。）は、原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求の趣旨

中央労働委員会が、中労委令和 3 年（不再）第 46 号事件について、令和 6 年 9 月 18 日付けでした命令を取り消す。

第 2 事案の概要

1 事案の骨子

(1) 補助参加人 Z 1 株式会社（以下「Z 1 会社」という。）及び補助参加人 Z 2 株式会社（以下「Z 2 会社」といい、Z 1 会社と併せて「本件 2 社」という。）は、生コンクリート（以下「生コン」という。）の製造販売を目的とする株式会社であり、原告の組合員らを雇用する訴外株式会社 B 1（以下「B 1 会社」という。）との間で生コンの運搬に関する製品運送契約（以下「本件運送契約」という。）を締結していたが、本件 2 社が加入する B 2 協同組合（以下「B 2 協組」という。）が原告との決別宣言を決議したこと（以下「本件決議」という。）を受け、本件運送契約を解除した（以下「本件各契約解除」という。）。

原告は、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に対し、本件 2 社が、① B 2 協組の行った原告との決別宣言に賛成したこと、② B 1 会社との間の本件運送契約を解除したこと（本件各契約解除）が労働組合法（以下「労組法」という。）7 条 3 号に該当する不当労働行為であるとして、また、

その結果、③B 1 会社が原告の組合員A 1、A 2 及びA 3（以下、A 1 を「A 1 組合員」、A 2 を改姓の前後を問わず「A 2 組合員」、A 3 を「A 3 組合員」といい、3 名併せて「本件組合員 3 名」という。）を解雇したこと、並びに、原告の組合員で日々雇用労働者であるA 4（以下「A 4 組合員」といい、本件組合員 3 名と併せて「本件組合員 4 名」という。）の就労を拒否したことが、B 1 会社を支配する本件 2 社及び補助参加人Z 3 株式会社（以下、特に摘示する場合のほかは、後記の合併の前後を問わず、「Z 3 会社」という。また、Z 3 会社と本件 2 社を併せて「本件 3 社」という。）による同条 1 号及び 3 号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立て（大阪府労委令和 2 年（不）第 7 号事件。以下「本件救済申立て」という。）をした。

大阪府労委は、本件 3 社はいずれも本件組合員 4 名の労組法上の使用者には当たらないとして、本件救済申立てをいずれも棄却する命令書（以下「本件初審命令」という。）を当事者に交付した。

これに対し、原告が本件初審命令について再審査の申立て（令和 3 年（不）第 4 6 号事件。以下「本件再審査申立て」という。）をしたところ、中央労働委員会（以下「中労委」という。）は、これを棄却する旨の命令（以下「本件命令」という。）をした。

(2) 本件は、原告が、被告に対し、本件命令の取消しを求めるものである。

2 前提事実（当事者間に争いがない事実、証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定することができる事実）

(1) 当事者等

ア 原告

原告は、肩書地に事務所を置く、主に近畿 2 府 4 県のセメント・生コン産業、トラック産業、その一般業種の労働者で組織される労働組合で、その組合員は約 5 0 0 名（再審査結審時）である。

原告の下部組織として、B 1 会社に雇用されていた従業員（日々雇用に

基づく常用労働者を含む。)で組織されるA 5 分会(以下「分会」といい、この分会の長を「分会長」という。)があり、管理職を除くB 1 会社の従業員全員が原告の組合員であり、分会に所属していた。

イ 補助参加人ら、B 1 会社及びB 2 協組

(ア) Z 1 会社

Z 1 会社は、肩書地に本社を置く生コンの製造販売等を目的とする株式会社であり、滋賀県大津市内に工場(以下「Z 1 工場」という。)を有している。

(イ) Z 2 会社

Z 2 会社は、肩書地に本社を置く生コンの製造販売等を目的とする株式会社である。

(ウ) Z 3 会社

Z 3 会社は、肩書地に本社を置くセメントの製造販売等を目的とする株式会社である。

平成6年、Z 3 株式会社とZ 3 株式会社が合併してZ 3 株式会社となり、平成10年、同社とZ 3 株式会社が合併し、Z 3 会社となった。

(エ) B 1 会社

B 1 会社は、滋賀県大津市内に本店を置き、貨物自動車運送業等を目的として平成4年12月18日に設立された株式会社であり、Z 3 会社の会社法上の子会社である。B 1 会社は、令和元年8月に事業を停止し、同年11月15日、大津地方裁判所(以下「大津地裁」という。)に対して破産手続開始決定の申立てを行い、同日、破産手続開始決定を受けた。

(オ) B 2 協組

B 2 協組は、中小企業等協同組合法に基づき設立された協同組合であり、Z 1 会社、Z 2 会社のほか、京都市、京都府向日市及び長岡京市の区域に存する生コン製造販売等を行う事業者を組合員とし、組合員が取

り扱う生コンの共同販売、原材料の共同購買などの事業を行っていた。

本件決議が行われた令和元年7月当時、B2協組の代表理事は、Z2会社の代表取締役であるB3であり、Z1会社の代表取締役であるB4は、B2協組の理事であった。

(2) B1会社設立に関する経緯等

ア 原告と生コン製造販売会社との間の対立

昭和62年の春闘要求以降、原告と本件2社を含む京都地区の生コン製造販売会社数社との間で対立が激化した。原告は数度の争議行為を行い、これに対して本件2社は、業務妨害禁止仮処分申請を行ったほか、違法な業務妨害行為を行ったとして原告の組合員である従業員数名を懲戒解雇し、当該懲戒解雇を争って組合員らが訴訟を提起する等の紛争が続いた。

イ 4. 11. 18和解の成立

平成4年11月18日、本件2社に懲戒解雇された者を含む本件訴訟の原告（X支部）の組合員22名を原告、本件2社を被告とする訴訟（以下「本件2社訴訟」という。）において、和解（以下「4. 11. 18和解」という。）が成立した。この和解には、訴訟当事者のほか、本件訴訟の原告、その組合員であるZ1会社とZ2会社の従業員、Z3会社が株式を保有するB5株式会社（以下「B5会社」という。）及び当時本件2社を傘下にしているとされ、Z3会社と販売店契約を締結していた株式会社B6（以下「B6会社」という。）らが利害関係人として参加した。

4. 11. 18和解には、①本件2社がそれぞれ懲戒解雇を撤回する、②Z1会社の従業員18名（懲戒解雇を撤回された者6名を含む。）とZ2会社の従業員7名（懲戒解雇を撤回された者2名を含む。）はそれぞれ任意退職する、③B5会社とB6会社は、平成5年1月1日までに、本件2社の生コンを輸送する会社を設立し、同日付けで、上記②の従業員のうちZ1会社の従業員14名とZ2会社の従業員7名を雇い入れる、④上記③の新

会社設立については、B 5 会社と B 6 会社が、協議の上詳細を決定し、労働諸条件については、新会社設立までに、新会社設立事務局と本件訴訟の原告が協議して決定する、⑤本件 2 社訴訟の当事者である、本件訴訟の原告の組合員及び本件 2 社並びに利害関係人である B 6 会社、B 5 会社、本件訴訟の原告及びその組合員は、本件和解条項のほか何ら債権債務がないことを確認する旨の内容を含んでいた。

本件 2 社訴訟の原告の一人である、本件訴訟の原告の A 4 組合員は、4. 11. 18 和解により、Z 1 会社による懲戒解雇が撤回され同社を任意退職したが、平成 19 年 7 月 1 日以降、B 1 会社の日々雇用のミキサー車運転手として就労した。

ウ 4. 11. 18 覚書等の締結

同日、Z 3 会社の大阪支店（以下「大阪支店」という。）、B 5 会社及び原告は、4. 11. 18 和解に付帯し、同日付けで覚書（以下「4. 11. 18 覚書」という。）を締結した。

4. 11. 18 覚書には、①原告は、新会社の運営に対し全面的に協力し、労使紛争の発生を防ぐことに最善を尽くすことを大阪支店に確約する（2 項）、②大阪支店と原告は、大阪支店並びに同支店管轄の Z 3 会社関連の各社と原告間で起こる諸問題に対し、双方誠意を持って協議し解決してゆくことを確約する（3 項）、③上記②に関する交渉責任者は、大阪支店側は B 5 会社、原告側は原告とする（4 項）、④各々代表者が変わった場合、その後任者が各々の当事者を承継し、後任者との間でも本覚書が有効に存続することを確認する（6 項）等が記載されていた。

また、同日、大阪支店は、本件 2 社及び B 6 会社を名宛人として、本件 2 社と原告の間の労使紛争の解決のために設立される「新会社の設立・免許取得・経営維持・雇用確保等については、当社が責任をもって、A 6 組合との協議・調整等を行います」という記載のある念書（以下「4. 11.

18 念書」という。)を作成した。

エ B1 会社の設立

(ア) 設立

B1 会社が、平成4年12月18日、4. 11. 18 和解に基づき、設立された。なお、B1 会社の本店所在地は、Z1 工場から徒歩数分程度の所にあった。

(イ) 株式

B1 会社の株式は、B1 会社設立時、B5 会社が51%を、B6 会社が49%を保有していたが、平成6年12月、B6 会社が本件2社に対し株式を譲渡し、以降、Z1 会社が約34%、Z2 会社が約15%を保有するようになった。また、B1 会社設立以降本件申立てに至るまでの間に、B5 会社はB7 会社に対し、B1 会社の全株式を譲渡した。

(ウ) 代表取締役等

平成10年度以降のB1 会社の代表取締役には、いずれもZ3 会社の退職者が就任しており、B1 会社に役員以外の管理職がいる場合、その管理職にはZ3 会社からの出向者が就任した。

オ 組合員の雇用

B1 会社は、本件2社訴訟の原告の一人でZ2 会社の従業員であったA1 組合員を含め、4. 11. 18 和解に基づき、新設の会社に雇い入れられることとされた原告の組合員を雇用した。なお、B1 会社の生コン運送に当たる運転手には、B1 会社の正社員のミキサー車運転手と日々雇用のミキサー車運転手としてB1 会社により雇用されている者がいた（以下、これらの者を併せて「B1 会社の運転手」ということがある。）。

カ 本件運送契約

本件2社とB1 会社は、平成5年頃、本件2社の製造する生コンの運送に関する契約（本件運送契約）を締結した。本件運送契約書の内容は、別

紙（省略）のとおりであり、B 1 会社は、主に本件 2 社の指定する工場製品の運送業務を請け負うものとされ（第 3 条第 1 項）、また、B 1 会社が車両の増車又は更新をする場合には、本件 2 社と協議した上で決定することとされていた（第 8 条）。なお、B 1 会社は、事業を停止するまでの間、専ら本件 2 社の製造する生コンの輸送を行い、他の業務は行っていなかった。

(3) 本件申立てに至る経緯

ア 原告の執行委員長らの逮捕等

原告の A 7 執行委員長及び A 8 副執行委員長（当時）らは、平成 3 0 年 8 月 2 8 日、ゼネコン関連会社の商社に対して生コンの供給契約の締結を迫った恐喝未遂容疑で逮捕され、新聞報道された。

イ 本件決議

B 2 協組は、令和元年 7 月 1 1 日、理事会を開催し、訴外生コン株式会社が破産し、原告に 6 0 0 0 万円を支払っている件に関し、A 7 執行委員長及び A 8 副執行委員長（当時）を恐喝で告訴することや原告とは最終的に関係を断つとの決別宣言を行うことを決議した（本件決議）。

ウ 1. 7. 1 1 基本方針文書

本件 2 社は、令和元年 7 月頃、それぞれの社内に「反社会的勢力への対応について」と題する同月 1 1 日付け文書を掲示した。

上記文書には、それぞれの会社名と代表取締役の氏名が記載されていたが、その文面は同一で、「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針」（犯罪対策閣僚会議公表）に基づき、反社会的勢力の介入に毅然として立ち向かい、断固排除する旨、事業者としての社会的責任を果たし、社会から信頼される企業を目指すべく、断固とした姿勢で臨むことを宣言する旨の前文に続き、（i）反社会的勢力との決別、（ii）組織としての対応、（iii）外部専門機関との連携等を反社会的勢力への対応基本方針とする旨が記載されていた。

エ Z 1 解除通知書

Z 1 会社は、令和元年 8 月 9 日、B 1 会社に対し、同日付けの「取引解消に関する通知書」と題する文書を送付して、B 1 会社との間の本件運送契約を解除した。

上記解除通知書には、① Z 1 会社の B 1 会社に対する業務委託料について、税務調査において単価が不相当に高額であり寄附金に該当する旨の指摘を何度も受けている、② B 1 会社の要望に応じて業務委託料を引き上げていた結果、Z 1 会社が税務リスクを負担する状況であり、B 1 会社に対して運搬業務の委託を継続する経済的合理性は完全に失われている、③このような状況に加え、B 2 協組の理事会において、A 6 組合との関係を断絶する旨決議されたことも踏まえた場合、B 1 会社に対し運搬業務の委託を継続することは適当ではなく、むしろ直ちに解消する必要があると判断したとして、令和元年 8 月 9 日付けで、B 1 会社との運搬業務に係る一切の契約又は合意を解消することを通知する旨が記載されていた。

オ Z 2 解除通知書

Z 2 会社は、令和元年 8 月 9 日、B 1 会社に対し、同月 1 0 日付けの「契約解除通知」と題する文書を送付して、B 1 会社との間の本件運送契約を解除した。

上記解除通知書には、令和元年 7 月 1 1 日に B 2 協組において「A 6 労組関連との決別決議」がなされたことに基づき、同年 8 月 1 0 日をもって B 1 会社との間の製品運送契約を解除する旨が記載されていた。

カ 1. 1 1. 1 4 解雇通知書

B 1 会社は、令和元年 1 1 月 1 4 日、本件組合員 3 名それぞれに対し、同日付けの解雇通知書を送付した。

同解雇通知書には、① B 1 会社は、令和元年 1 1 月 1 5 日をもって破産手続開始の申立てを行うこととした、②同日をもって本件組合員 3 名を解

雇する旨の記載があった。

キ B 1 会社の破産手続開始決定

B 1 会社は、令和元年 1 1 月 1 5 日、大津地裁に破産を申し立て、同日、同裁判所において、破産手続開始決定がされた。破産申立書によれば、破産債権総額は 6 億 5 7 6 6 万 8 0 6 0 円であった。

B 1 会社が破産申立書とともに大津地裁に提出した「破産原因が生じた事情」と題する文書には、借入金債務の経緯として、① B 1 会社は、本件 2 社からの生コン輸送委託によって成り立っている会社であり、売上げを本件 2 社に依存することになり、実際にも依存していた、② 上昇する労務費・運送コストを輸送運賃に転嫁できず、運転資金が枯渇し、当初は株主が B 1 会社の不足分の資金を負担していた、③ 平成 1 6 年 1 1 月、B 1 会社は申立外 B 8 株式会社（Z 3 会社の 1 0 0 % 子会社。以下「B 8 会社」という。）から運転資金を借り入れ、その後、B 1 会社の経営不振や資金の枯渇の原因が解消されないことなどから B 8 会社からの貸付金は増加し、同 2 6 年 3 月には 6 億 3 7 3 5 万円に達した、④ 本件決議を要因として本件各契約解除がなされ、本件 2 社に取引再開を申し入れたが再開しないと意向が固く、B 1 会社が事業を継続することが不可能な状況となった、⑤ 原告との団体交渉等において、原告との合意に基づく精算金、退職加算金等、従業員に最大限有利な条件を提示したところ、従業員 1 0 名のうち 6 名は退職に応じたものの、本件組合員 4 名は応じなかった、⑥ B 1 会社の手元資金は、本件組合員 4 名の給与の支払等で毎月減少し、令和元年 1 1 月 1 5 日に係る賃金の締日の支払以後、資金が不足する状況が明らかとなった等の記載があった。

ク A 4 組合員に対する通知

B 1 会社は、令和元年 1 1 月 1 8 日付け文書により、A 4 組合員に対し、B 1 会社が破産手続開始決定を受けたことから、今後、A 4 組合員の労務

提供を受けることはできず、雇い入れることはない旨通知した。

ケ 本件申立て

原告は、令和２年１月２８日、本件救済申立てを行った。

原告が求める救済の内容は、①本件組合員４名に、就労拒否時点での原職相当職への就労又は原職相当職での就労機会を与える事業者の提示、②本件組合員４名に対するバックペイ及び年５分の割合による加算金の支払、③謝罪文の交付及び手交である。

(4) 本件訴訟提起に至る経緯

ア 本件初審命令

大阪府労委は、本件３社は、いずれも本件組合員４名の労組法上の使用者には当たらないとして、令和３年１１月２６日付けで、原告の本件申立てをいずれも棄却することを決定し、同月２９日、当事者に対し、命令書（本件初審命令）を交付した。

イ 本件再審査申立て

原告は、令和３年１２月７日、本件初審命令を不服として、本件申立てと同様の救済を求めて、中労委に本件再審査申立てをした。

中労委は、本件３社は、いずれも本件組合員４名の労組法上の使用者には当たらないとして、令和６年９月１８日付けで、本件再審査申立てをいずれも棄却する決定をし、同年１０月２５日、当事者に対し、命令書（本件命令）を交付した。

ウ 本件訴訟

原告は、令和７年４月２２日、東京地方裁判所に対し、本件訴訟を提起し、Ｚ３会社及びＺ１会社は同年６月２０日に、Ｚ２会社は同月２５日に、それぞれ本件訴訟への補助参加を申し出た。

3 争点及びこれに関する当事者の主張

(1) 争点１－(1)：本件２社の労組法上の「使用者」該当性

【原告の主張】

ア 本件２社は、４．１１．１８和解において、Ｂ１会社に対して専属的に生コン輸送を委託して、同社の経営を維持し、Ｂ１会社に所属する原告の組合員の雇用に関与することに合意した。

そして、本件２社は、Ｂ１会社との間で専属的な輸送契約を締結し、２７年間にわたり生コン輸送を委託し続け、Ｂ１会社の経営に対して強い支配力を有していた。

本件２社は、自ら参加する京都集団交渉において集団的に妥結することによって、賃金というＢ１会社に所属する原告の組合員の基礎的な労働条件に重要な影響を与えていたし、Ｂ１会社と原告との交渉においても、当事者として関与し、Ｂ１会社における原告の組合員の労働条件を維持するために数々の覚書を締結し、履行してきた。

したがって、本件２社は、Ｂ１会社の従業員の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあり、労組法７条の「使用者」に当たる。

イ 直接の雇用主ではない事業主であっても、①勤務時間の割り振り、②労務提供の態様、③作業環境等の基本的な労働条件について、雇用主と部分的とはいえ同視し得る程度に、現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、労組法上の「使用者」に該当する。

(ア) 勤務時間の割り振り

Ｂ１会社は、本件２社以外から業務を受注しておらず、Ｂ１会社の運転手の労務提供の場は構造的に本件２社に限定されており、同人らの労働時間は、本件２社の操業に組み込まれていた。そして、Ｚ１会社はＢ１会社に対して車番及び業務開始時刻を指定して用紙を交付するなどし、Ｚ２会社はＢ１会社に対して工場長が翌日の車両発注を行うなどしてい

たのであり、本件２社はＢ１会社の運転手の労働開始時刻の決定に実質的に関与していた。

また、本件２社は、工場内に出荷表や待機場所の指定などが記載されている現場地図を掲示する、個別の出荷時に分単位の発車時刻及び納入の順番が明記されている出荷伝票を各運転手に交付する、運送の往復の過程において出荷係から運転手に対し、無線で、品質試験の有無、誘導員同乗、到着時間、待機、帰社ルート変更等の指示をする、午前１１時１５分以降の帰社車両については出荷係が休憩の開始・終了時刻を指示する、現場からの追加注文のために終業時刻の延長を指示する（特に、Ｚ１会社については、Ｂ１会社の運転手の残業時間を平準化させるため、終業の順番についても出荷係が調整していた。）、Ｂ１会社の運転手の車両修理の開始・終了時に連絡を受け業務復帰を決定するなどしていた。

これらの事実からすれば、本件２社は、労働開始時刻の指定、出荷順序の決定、業務進行の逐次指示、休憩配置、終業時刻の延長決定等を通じて、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に、勤務時間の割り振りについて、現実的かつ具体的に支配・決定していたというべきである。

（イ）労務提供の態様

労務提供の態様を判断するにあたり重要なのは、車両の形式的所有関係ではなく、労務がいかなる事業組織のもとで遂行され、いずれの事業主の物的・人的支配の下に置かれていたかである。

Ｂ１会社の運転手の労務は、本件２社の従業員と同様に、本件２社のバッチャープラント（積み込み設備）で開始され、本件２社のお荷伝票により発動し、本件２社の無線設備により進行管理され、本件２社の施設で休憩し、本件２社の残コン処理設備で終了するものであり、本件２社の事業運営に物理的・機能的に編入されていた。

したがって、本件２社は、Ｂ１会社の運転手の労務提供の態様について

でも、現実的かつ具体的に支配、決定していたというべきである。

(ウ) 作業環境等

「作業環境」とは、労働者が労務を提供する物理的環境、安全衛生上の条件、設備の配置・構造、危険箇所の改善等、労働者の労務提供の基盤をなす諸条件を含む概念である。

上記のとおり、B 1 会社の運転手は、本件 2 社のいずれかでのみ勤務しており、その作業環境等は全て本件 2 社の工場設備・管理体制に依存していた。特に Z 1 会社においては、作業環境の改善、安全対策の検討及び実施を決定する実質的な意思決定機関である月 1 回開催の安全衛生委員会に B 1 会社の運転手も参加しており、同委員会では、実際に、女性専用トイレの設置、男性用トイレの改善、出荷伝票を送るためのエアースhootの水漏れの改善、洗車場の危険箇所の改善等労務提供の物理的基盤そのものを変更する措置の決定が行われているのであるから、Z 1 会社が B 1 会社の運転手の作業環境を具体的に形成・変更し得る地位にあったといえる。

したがって、B 1 会社の運転手の作業環境等についても、現実的かつ具体的に支配、決定していたというべきである。

(エ) 以上より、本件 2 社は、B 1 会社の運転手の労務提供を、操業体系の内部に組み込み、時間的・物的・組織的に統制していたのであり、①勤務時間の割り振り、②労務提供の態様、③作業環境等の基本的労働条件の核心部分について、現実的かつ具体的に支配・決定し得る地位にあったといえるから、労組法上の「使用者」に該当する。

【被告、Z 1 会社及び Z 2 会社の主張】

雇用主以外の事業主であっても、労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、労組法上の「使

用者」に当たると解するのが相当である。

ア(7) B 1 会社は、設立に際して本件 2 社の従業員であった組合員らを雇用し、専ら本件 2 社の製造する生コンの輸送業務を行い、他方で、本件 2 社は B 1 会社の株式を保有するなど、B 1 会社と本件 2 社は経営上密接な関係にあり、本件 2 社は B 1 会社の経営に一定の影響力を有していたといえる。

しかし、本件 2 社は、B 1 会社の従業員の雇用に対して責任を負う旨合意したことはない。そして、B 1 会社の従業員の基本的労働条件等は、原告と B 1 会社の協議で決定されていたし、本件 2 社が B 1 会社の従業員の雇用の管理に関与していたことも認められない。また、B 1 会社は独自の賃金制度を採用し、B 1 会社の従業員の勤怠管理や賃金計算事務等の労務管理及び就業場所の決定等も B 1 会社が行っていたのであり、本件 2 社がこれらの制度の創設や事務等に関与していたとは認められず、B 1 会社は本件 2 社の輸送部門にすぎないとの実態もない。

また、本件においては、原則として毎日、Z 2 会社からのミキサー車の発注を受けて、B 1 会社が Z 2 会社の工場で乗務する運転手を決定していた。また、B 1 会社は、残業調整表を作成して毎営業日の昼過ぎに Z 1 会社に対して提出しており、同表には、翌日の各運転手の稼働の可否や Z 2 会社の工場における乗務予定が記載され、Z 1 会社は、同表に基づいて配車を割り当て、B 1 会社に伝えていたこれを受けて B 1 会社の部長は、B 1 会社の運転手に対して翌日の乗務場所や出勤時刻を毎日指示していた。さらに、B 1 会社の社長や部長が B 1 会社の運転手のアルコールチェックや勤怠管理業務を行っていた。これらの事実からすれば、B 1 会社の運転手の作業日時、作業時間、作業場所、作業内容等の決定において B 1 会社が重要な役割を担っており、本件 2 社が B 1 会社の運転手が従事すべき業務の全般について、その細部に至るまで決定し

ていたものともいえない。

さらに、本件２社が作業時間帯の変更や作業時間の延長を命じていたとの事情は認められないし、Ａ２組合員も予め一定の休憩時間が定められていたと述べており、休憩時間を本件２社の出荷係が指示していたとも認められないところ、作業時間帯の変更、作業時間の延長、休憩等の点についても、本件２社の指揮命令下に置かれていたとは認められない。

これに加え、本件運送契約に基づく生コンの運送業務に用いられる最も重要な器材はミキサー車であるところ、Ｂ１会社の運転手は、Ｂ１会社の所有するミキサー車を用いて運送業務を実施していることをも考慮すれば、Ｂ１会社の運転手が本件２社の作業秩序に組み込まれていたともいえない。

- (イ) 原告は、Ｂ１会社の従業員が本件２社で業務を遂行するに当たり、各社の出荷係等から業務の指示を受けていたとするが、その内容は、生コンの積み込みのタイミングや出荷先等に関するものであり、作り置きや保存ができない生コンの性質に由来して、その適時の輸送という本件運送契約に基づく業務の内容を説明する必要からされたものにすぎず、その範囲を超えるものではないから、本件２社の労組法上の使用者性を肯定する根拠となるものではない。

また、原告は、Ｚ１会社で、Ｂ１会社の社長や運転手を交えて安全衛生委員会が開催されていたことなどを挙げるが、Ｚ１会社にとってＢ１会社の運転手は、Ｚ１工場に立ち入る機会の多い取引先の従業員であるから、安全衛生環境の改善のため幅広い視点を取り入れることを目的として、会議への参加を認めたり意見を採用したりしたとしても何ら不自然ではなく、かかる事情があったとしても、Ｂ１会社の運転手がＺ１会社の指揮監督下にあったなどとはいえず、上記事情は同社の労組法上の使用者性を基礎づけるものとはいえない。

イ 以上より、本件２社はいずれも、本件組合員４名の基本的な労働条件等について、雇用主であるＢ１会社と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったということとはできないから、本件２社は、いずれも本件組合員４名の労組法上の「使用者」に当たらない。

(2) 争点１－(2)：Ｚ３会社の労組法上の「使用者」該当性

【原告の主張】

ア Ｚ３会社（当時の商号はＺ３）は、セメントメーカーとして、原告との労使紛争によって京都地区における特約販売店であるＢ６会社と同社の傘下にある本件２社によって形成されていたＺ１グループの経営が悪化していたことから、原告と本件２社間における紛争の解決を望むようになり、原告と水面下で交渉し、また本件２社に強く働きかけを行い、その結果として、４．１１．１８和解の成立に至った。Ｚ３会社は、直接的な雇用関係にないため、同社の名前を出さなかったが、同社が責任をもって新しく会社（Ｂ１会社）を設立することとして、本件２社とともに、Ｂ１会社従業員の雇用責任を持つことが共通認識とされていた。このことは、４．１１．１８和解と同日に、４．１１．１８覚書及び４．１１．１８念書が作成され、和解に関して原告とＺ３会社との間で生じる諸問題について両者が誠意をもって協議し解決すること、当該義務が双方で受け継がれていくことが確認されていることから明らかである。

イ また、Ｚ３会社は、Ｂ１会社に対して約６億５０００万円もの貸し付けを行っているところ、これは上記のような本件３社の合意があったからであるし、Ｂ１会社への資金注入はＺ３会社自身の売上の維持にもつながること、注入された資金はＺ３会社から派遣された社長を始めとする管理職や従業員の賃金の原資となっていることを考慮すれば、Ｚ３会社のＢ１会社に対する支援は、単なる親会社から子会社への支援を超えた繋がりに関

係性を有するものというべきである。

さらに、Z 3 会社は、B 1 会社の当時の B 9 社長（以下「B 1 会社元社長」という。）による従業員に対するハラスメントという安全配慮義務という労務問題に関して、B 1 会社元社長に指導し、慰謝料を支払わせるなど、積極的に原告と交渉し、B 1 会社に代わってその是正を図っているところ、このような人事労務への関与は、単なる親子会社の関係性を超えたものである。

ウ Z 3 会社から派遣された B 1 会社の B 10 社長は、Z 3 会社のために自身の経営する会社（B 1 会社）の解散を進言し、解散までのシミュレーションまで示すなど、B 1 会社の代表者自身が経営者としての認識を有していなかったのであり、B 1 会社は独立した法人としての実体がなかった。

エ 以上のとおり、Z 3 会社は、B 1 会社の設立時において、B 1 会社従業員つまり原告組合員の雇用責任を負うことについて原告及び本件 2 社と合意しただけでなく、B 1 会社が存続するにあたって賃金と労務問題において親子会社の関係性を超えた関係を持ち、最終的に原告組合員の雇用の存続という重大局面において、B 1 会社の破産によってその雇用を失わせるという行動に出ているのであり、これらの Z 3 会社の B 1 会社に対するかわりからすれば、少なくとも B 1 会社の存続・廃止という場面（原告組合員らにとっては雇用存続・喪失という場面であって、それは労働条件に直接関わる場面である）に限っては、端的に使用者性が認められるというべきである。

また、Z 3 会社の B 1 会社支配の実体に鑑みれば、B 1 会社の法人格はもはや形骸化していたといえるから、法人格否認の法理に照らして、Z 3 会社の使用者としての責任を認めるべきである。

【被告及び Z 3 会社の主張】

ア B 1 会社の親会社である Z 3 会社は、資本関係及び役員等の派遣を通じ

てB 1 会社の経営に関与し、これに一定の影響力を有していた。

しかし、B 1 会社の従業員の基本的労働条件等は、原告とB 1 会社の協議で決定されていたし、Z 3 会社が、B 1 会社に派遣した管理職等以外の従業員の雇用の管理に具体的に関与していたとは認められない。また、B 1 会社は独自の賃金制度を採用し、B 1 会社の従業員の勤怠管理や賃金計算事務等の労務管理及び就業場所の決定等もB 1 会社が行っていたのであり、Z 3 会社がこれらの制度の創設や事務等に関与していたとは認められない。さらに、B 1 会社の従業員が現場で業務を遂行するに当たり、Z 3 会社が指示を出すなどしてこれに関与していたことも認められない。

イ(ア) 原告は、B 1 会社の設立の経緯からZ 3 会社にはB 1 会社の従業員の雇用責任があるとか、Z 3 会社は4. 1 1. 1 8 念書により、B 1 会社の従業員の事実上の使用者として交渉応諾義務を表明していたと評価することができる旨主張する。

しかし、Z 3 会社の関連会社であるB 5 会社も当事者となっている4. 1 1. 1 8 和解において、B 5 会社は、新会社を設立して本件2 社の元従業員を雇い入れることについて責任を負っているにすぎず、いったん新会社に雇用された従業員の雇用の維持についてまで責任を負っていると認めることはできないし、まして、上記和解の当事者ではなかったZ 3 会社がかかる雇用責任を負っていると認めることもできない。また、大阪支店及びB 5 会社が原告と締結した4. 1 1. 1 8 覚書をもって、Z 3 会社がB 1 会社の従業員について雇用責任を負う旨の約定であるとみることはできない。さらに、大阪支店が本件2 社及びB 6 会社に宛てて作成した4. 1 1. 1 8 念書をもって、Z 3 会社が、新会社であるB 1 会社に一旦採用された従業員について、設立後相当期間経過後の雇用の維持についてまで責任を負うことを約したものとみることはできないし、4. 1 1. 1 8 念書の宛先に原告が含まれていないことをも考慮すれば、

上記約定をもって、Z 3 会社が、B 1 会社の従業員の労組法上の使用者としての義務を負うことを表明したものとみることもできない。

- (イ) 原告は、Z 3 会社はB 1 会社に対して直接融資等の方法で資金を注入しており、それによってB 1 会社の従業員は賃金を受領できたのであるから、Z 3 会社はB 1 会社の従業員の賃金という労働条件を決定していた旨主張する。

しかし、Z 3 会社がB 1 会社に対して資金を提供し、その結果B 1 会社の経営が成り立っていたとしても、そのことをもって、Z 3 会社がB 1 会社の従業員の賃金を決めていたなどということとはできない。

また、原告は、Z 3 会社によるB 1 会社元社長のハラスメントなどB 1 会社の労務問題への関与を問題とするが、原告が挙げる諸事項は、いずれもB 1 会社の経営に関し親会社の子会社に対する管理、監督の一環として採られた措置にすぎない。

- (ウ) さらに、原告は、Z 3 会社は、B 1 会社を破産させ、同社の従業員の地位を奪ったことは、Z 3 会社がB 1 会社の従業員の労組法上の使用者であることを示している旨主張する。

しかし、B 1 会社の従業員の基本的な労働条件は、原告とB 1 会社の協議で決定されていたし、Z 3 会社が、B 1 会社に派遣した管理職等以外の従業員の雇用に具体的に関与していたとは認められない。また、Z 3 会社がB 1 会社の従業員の雇用責任を負っていたとはいえないし、Z 3 会社のB 1 会社への関与は、親会社の子会社に対して行う管理、監督の範囲を超えるものではない。さらに、B 1 会社は平成16年頃には経営不振に陥り、毎年数千万円単位の経常損失を計上していたこと、平成26年3月時点の借入総額が6億3000万円を超え、破産債権総額が6億5000万円を超える状態にあったことからすると、B 1 会社が経営判断として破産申立てを検討することは、不合理とはいえない。これら

のことからすると、仮にB 1 会社の破産申立てがZ 3 会社の決定した方針の下に行われたものであり、破産を原因としてB 1 会社の従業員の地位が失われる事態が生じたとしても、Z 3 会社が殊更B 1 会社を破産させようとしたとは認められないし、Z 3 会社がB 1 会社の従業員の労組法上の使用者に当たるということもできない。

(エ) 原告は、B 1 会社には法人格否認の法理が適用されるから、Z 3 会社には使用者性が認められるとも主張する。

しかし、B 1 会社はZ 3 会社から独立して企業活動を行っていたことに照らしても、B 1 会社の法人格が形骸化しているとか、B 1 会社が法人格の濫用目的で設立されたなどということとはできない。

ウ 以上のとおり、Z 3 会社は、資本関係及び役員等の派遣を通じてB 1 会社の経営に関与し、これに一定程度の影響力を有していたといえるが、その関与は、親会社の子会社に対して行う管理、監督の範囲を超えるものではなく、Z 3 会社が、本件組合員4名の基本的な労働条件等について、雇用主であるB 1 会社と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったということとはできない。したがって、Z 3 会社は、本件組合員4名の労組法上の使用者には当たらない。

(3) 争点2：本件3社の行為の不当労働行為該当性

【原告の主張】

ア 本件2社は、原告の組合員が在籍している会社との契約は一切断ち切り、また原告に所属する組合員が日々雇用で就労することも拒否することを含み、原告の組合活動を嫌悪し、原告を排除、壊滅させる目的で行われた本件決議に賛成した。

イ 本件2社は、B 1 会社との間の本件運送契約の解除によりB 1 会社が破産することを十分認識しながら、本件決議を理由として、事前の協議を経ることなく、原告の組合員を排除し関係を断つことを目的として、一方的

に本件運送契約を解除した。また、Z 3 会社は、本件決議を奇貨として、B 1 会社を破産させ、B 1 会社に所属する原告の組合員の雇用を喪失させるために、B 1 会社の破産を企図ないし黙認した。

ウ 本件 2 社は B 1 会社を支配していたのであり、B 1 会社による従業員の解雇は、本件 2 社による解雇と同視できるところ、当該解雇は、B 1 会社に所属する原告の組合員を B 1 会社から全面的に排除し、その生活の糧を失わせるものであって、不利益取扱いに当たるとともに、原告を弱体化させるものとして支配介入に該当する。また、Z 3 会社は、本件決議を奇貨として、B 1 会社を破産させて、B 1 会社に所属する原告の組合員の雇用を喪失させるために、B 1 会社の破産を企図ないし黙認した。

エ 以上のとおり、本件 2 社による本件決議（への賛成）及び本件運送契約の解除、並びに、本件 3 社の関与による B 1 会社の破産及び本件解雇（就労拒否含む）は、個別に又は一連のものとして、原告に対する支配介入又は原告の組合員らに対する不利益取扱いに該当し、いずれも不当労働行為である。

【被告及び補助参加人らの主張】

前記のとおり、本件 3 社の使用者性はいずれも認められないから、原告の主張は前提を欠く。

第 3 当裁判所の判断

1 認定事実

前記前提事実に加え、各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) B 1 会社設立に関する経緯等

ア 4. 11. 18 和解の成立

前提事実(2)イ記載のとおり、本件 2 社訴訟において、平成 4 年 11 月 18 日、原告の組合員、本件 2 社、利害関係人（B 5 会社及び B 6 会社ら）

との間で、４．１１．１８和解が成立した。

本件２社は、４．１１．１８和解において、本件労使紛争の一切の解決金として、利害関係人である原告に対し、３億円を支払った。

イ ４．１１．１８覚書等の締結

前提事実(2)ウ記載のとおり、大阪支店は、同日、Ｂ５会社及び原告との間で、４．１１．１８覚書を締結し、また、本件２社及びＢ６会社を名宛人として、４．１１．１８念書を作成した。

ウ Ｂ１会社の設立、本件運送契約の締結

前提事実(2)エ及びオ記載のとおり、Ｂ１会社が、同年１２月１８日、４．１１．１８和解に基づき、設立され、Ｂ１会社は新設の会社に雇い入れられることとされた原告の組合員を雇用した。この雇用に関して、本件２社は一切関与していない。

前提事実(2)カ記載のとおり、本件２社とＢ１会社は、平成５年頃、本件運送契約を締結した。

エ ７．４．１覚書の締結

本件２社は、平成７年４月１日付けで、Ｂ１会社の車両使用及び運賃負担に関して、Ｚ１会社を「甲」、Ｚ２会社を「乙」、Ｂ１会社を「丙」とする、以下の内容の覚書（以下「７．４．１覚書」という。）を締結し、大阪支店の業務部部長代理は立会人として押印した。

同覚書には、基本的事項として、「丙の運転手１８人の旧所属は甲１２人、乙６人という過去の経緯を認識し、少なくともその持ち分を使用する事を基本とする。（同日現在の人数）」、「甲及び乙は丙の車輛を最優先に使用する。」、「丙の実費運賃と甲及び乙の精算基準単価運賃とに差額が発生した場合は丙への出資比率甲７０％、乙３０％で差額を負担する。」、また、付帯事項として、「丙の所在地及び丙の都合で丙の車輛使用は甲が多くなっているが、乙も可能な限り丙の車輛を使用する様に努力する。」等の記載があっ

た。

(2) 京都集合交渉

ア 概要

原告と京都地区で生コンに関連する事業を行う複数の企業とを参加者とする京都集合交渉は昭和55年頃から毎年行われており、労働組合側として、原告のほかに訴外C1組合（以下「訴外組合」という。）が参加することもあった。原告及び訴外組合は、春闘の時期に、各組合の組合員を雇用している企業に対し、春闘統一要求書を提出し、京都集合交渉において労使で合意した事項について協定書を締結し、これを踏まえて、各社は、雇用する労働者の所属する原告又は訴外組合と個別に団体交渉を行うなどして、組合員の労働条件等を決定していた。

なお、原告は、各社に委ねられる旨の記載がない協定事項については、全参加者に一律の効力を有していたとして、協定書を踏まえた各社と原告等との個別協議による労働条件等の決定を否認するが、Z1会社代表取締役及びZ2会社代表取締役は京都集合交渉の内容がそのまま各社の従業員の労働条件となるわけではなく個別交渉で労働条件が決まると述べていることに加え、原告のA8副執行委員長（当時）も、京都集合交渉は、賃上げ、一時金交渉、福利厚生資金、年間休日などの重要事項についての「大枠」を決める場であったと陳述し、A2組合員も、京都集合交渉の後に、原告とB1会社との間で個別交渉が行われていたこと自体は認めているなど原告側の関係者の供述も上記に認定に合致するものであるから、この点に関する原告の主張を採用しない。

イ 平成9年・同10年の協定の締結

原告とB1会社を含む京都集合交渉参加企業は、平成9年4月15日、「京都集合交渉7社による、1997年度賃上げ、年間一時金、その他に関する協定書」を締結した。当該協定書には、①乗務員の平成9年度の賃

上げ額を一人一律 7 0 0 0 円とすること、②京都集合交渉参加企業の乗務員の賃金標準化を図ることとその方法、③乗務員の平成 9 年度の年間一時金を一人一律 1 1 3 万円とすることとその配分及び支給日、対象者、欠格控除の内容、査定期間等、④製造、パート、嘱託管理人、誘導員については、別途協議すること、⑤平成 9 年度の福利厚生費として組合員一人当たり 7 万円を原告に支払うこと、⑥平成 9 年度の年間休日を 1 0 8 日とすること等が記載されていた。

原告及び訴外組合と B 1 会社を含む京都集合交渉参加企業は、平成 1 0 年 4 月 2 0 日、「京都集合交渉 6 社による 1 9 9 8 年度賃上げ・年間一時金・その他に関する協定書」を締結した。当該協定書には、①組合員の平成 1 0 年度の賃上げ額を一人一律 8 3 0 0 円とすること、②組合員の平成 1 0 年度の年間一時金を一人一律 1 1 6 万とすることとその配分及び支給日、対象者、欠格控除の内容、査定期間等、③平成 1 0 年度の福利厚生費として組合員一人当たり 8 万円を原告に支払うこと、④平成 1 0 年度の年間休日を 1 1 5 日とすること、⑤春闘交渉で解決に満たない項目は早期時期に協議することを前提に継続審議すること等が記載されていた。

本件 3 社は、上記のいずれの協定も締結していない。

ウ 確認書の締結

原告及び訴外組合と B 1 会社を含む京都集合交渉参加企業は、平成 1 0 年 1 1 月 1 7 日、賃金是正や退職金の増額等について、「平成 1 0 年度継続審議事項確認書」を締結した。当該確認書には、①賃金の是正、②定年以降 6 5 歳までの取扱い、③退職金の増額などが記載されていた。

上記確認書の経営側の欄に、本件 2 社の社名と代表取締役の氏名が印刷されていたが、押印はされておらず、Z 3 会社は上記確認書を締結していない。なお、原告は、本件訴訟に提出された書面は未完成のものであり、最終的には本件 2 社は、当該確認書に押印した可能性があると主張するが、

裏付けとなる客観的証拠はないため、この点に関する原告の主張は採用しない。

エ 平成１１年の協定の締結

原告及び訴外組合とＢ１会社及び本件２社を含む京都集合交渉参加企業は、平成１１年４月１日、「京都集合交渉７社による１９９９年度賃上げ・年間一時金・その他に関する協定書」を締結した。当該協定書には、①組合員の平成１１年度の賃上げ額を一人一律４０００円とすること、②組合員の平成１１年度の年間一時金を一人一律１１６万とすることとその配分及び支給日、対象者、欠格控除の内容、査定期間等、③平成１１年度の福利厚生費として組合員一人当たり８万円を原告及び訴外組合に支払うこと、④平成１１年度の年間休日を１１５日とすること、⑤平成１１年度の申立外３社の賃金是正額を３０００円とすること等が記載されていた。Ｚ３会社は上記協定を締結していない。

(3) Ｂ１会社と原告との労使交渉等

ア 平成１９年

(ア) １９．２．５申入書の提出

Ｂ１会社は、平成１９年２月５日付けで、原告及び分会に対し、「合理化実施についての事前協議の申し入れ書」を提出した。なお、原告とＢ１会社の間では、事前協議合意約款が締結されていた。

同申入書には、①輸送量の大幅減少と相まって、売上高の低迷により、Ｂ１会社の経営状況は危機的状況にあり、運賃収入に加え、借入金の支援により何とかまかなっていたが、平成１６年度は１億４千万円、同１７年度は２億円を超える累積損失、同１８年度は２億７千万円を超える累積損失が予想されるなど大幅な赤字基調で推移している、②厳しい需要背景から、今後も生コン輸送量の回復が見込めず、これ以上の借入れも望み得ない状況下において、Ｂ１会社の存続のために、合理化を進め

る必要があるとして、事前協議を申し入れる旨が記載されていた。

(イ) ストライキの実施

原告は、B 1 会社からの合理化提案について、B 1 会社の経営悪化の主たる原因は生コン需要の減少だけにあるのではなく、本件 2 社が B 1 会社が設立された経過において本来背負っている責任を果たしていない点にもあり、その責任を追及するとして、本件 2 社に対し、合理化反対のストライキを行った。

(ウ) 19. 8. 9 協定書の締結

他方で、原告は、合理化提案について B 1 会社と交渉し、B 1 会社が合理化の一環として従業員 6 名の整理解雇を予定していた点につき、両者の間で、8 名の組合員の退職と、原告が推薦する組合員 2 名を新たに採用する旨の合意が成立し、協定書が締結された。

同協定書には、上記の合意事項を含め、①原告は、8 名の組合員が B 1 会社提案の退職加算金を支払う条件で退職することを合意する、② B 1 会社は原告が推薦する組合員 2 名を代替採用する、B 1 会社が代替採用する組合員 2 名の賃金は、年間一時金を含め 5 4 0 万円、月額（基本給、住宅給、職務給、残業保障 3 5 時間を含め）3 5 万円、その他の労働条件は従前の労使協定のとおりとする、③ B 1 会社が保有するミキサー車は 1 8 台とし、ミキサー車については、当面、本件 2 社に対して減車を求め、その状況をみながら、B 1 会社の予備車を減らす必要があれば、その時点で改めて B 1 会社は原告に再度提案する、④ B 1 会社に従前から在籍する組合員の賃金、労働条件は今回の合理化においては従来どおりとする、⑤当面の間、組合員 4 名を月 1 7 日の就労日数を保障する日々雇用とし、賃金を現行より 2 5 0 0 円減額することを確認し、原告は、この日々雇用により B 1 会社に雇用責任が発生しないことを確約する等の記載があった。

なお、A 2 組合員は、同協定書によって、新たに B 1 会社に採用された組合員 2 名のうちの 1 名である。また、これとは別に、同年 7 月、A 3 組合員が、原告からの推薦により、B 1 会社に雇用され、正社員のミキサー車運転手として就労を開始した。

イ セクシャルハラスメントに関するやり取り

原告は、平成 20 年、同 19 年初夏及び同 20 年 3 月の 2 回にわたって、B 1 会社元社長が A 2 組合員に対し、セクシャルハラスメントに当たる発言をしたとして、B 1 会社に対し、ストライキを行った。

原告の支部役員が、大阪支店の当時の業務部長代理に対し、B 1 会社元社長の解任を要求したところ、当該部長代理は、大阪支店が事情を聴いて必要な指示をすると返答し、また、後日、原告が当該部長代理に確認すると、同部長代理は、B 1 会社元社長を指導した旨述べた。

原告と B 1 会社は、同年 4 月 7 日、B 1 会社元社長による A 2 組合員に対する行為について交渉を行い、①原告に対する謝罪文の提出及び A 2 組合員に対する謝罪、②今後、ハラスメント行為のないよう努めること、③ A 2 組合員に対し慰謝料 100 万円を支払うことで合意し、これら合意事項を内容とする同日付けの確認書を締結した。

ウ 20. 1. 23 通告書の提出

原告は、平成 20 年 1 月 23 日付けで、本件 2 社及び B 1 会社に対し、これら 3 社を連名の宛先とする通告書を提出した。

同通告書には、各社の不誠実な対応と約束不履行及び権利侵害に対して嚴重に抗議する旨の前文に続き、①平成 19 年 1 月に、各社は原告に対し、B 1 会社の組合員 12 名のうち 6 名の整理解雇及び日々雇用労働者の賃下げを提案し、団体交渉に入った、②原告は、B 1 会社の経営不振の大きな要因は、B 1 会社の車両が全車稼働した後に正社員を除く Z 1 会社の車両を稼働するとの約束で運営されていたところ、同 18 年 5 月頃から、Z 1

会社及びB 1 会社が、Z 1 会社の車両を優先的に稼働させたことであるとして交渉し、従来どおり、B 1 会社の車両を優先的に稼働させることを確約させた、③しかし、同19年6月以降、Z 1 会社の約束不履行が続いている、④B 1 会社は、原告と本件2社との労使紛争の解決として、本件2社の輸送部門を独立させ、本件3社が株を保有し設立された会社である、⑤B 1 会社の車両の優先稼働を履行しない場合、約束不履行による権利侵害及び労働組合潰しと判断し、労働組合に保障された手段を行使する等の記載があった。

エ 20. 1. 28 確認書の締結

原告、本件2社及びB 1 会社は、平成20年1月28日付けで、確認書を締結した。

同確認書には、原告、B 1 会社及び本件2社は、前記ウ通告書に係る交渉を行った結果、合意をみた旨の前文に続き、①Z 1 会社は、原告、B 1 会社及びZ 2 会社との間の約束事項であったB 1 会社車両の優先稼働の反故を認めて謝罪し、同月29日から実行する、②Z 1 会社は、今後、B 1 会社車両の優先稼働を反故にした場合は、B 1 会社に対して備車代金として1台5万円を支払い、B 1 会社は原告に対して日々雇用労働者1日分の賃金を支払う、③Z 1 会社は、原告に対し、平成19年5月からの約束反故実損分優先稼働及び解決金として1000万円を支払う旨等が記載されていた。

オ 原告とZ 1 会社との間の交渉等

原告は、Z 1 会社が、前記エ確認書締結後もB 1 会社車両の優先稼働の約束を反故にしていることや別の組合に所属する者を人員補充したことなどを問題とし、Z 1 会社と交渉等を行った。

カ 20. 6. 28 確認書の締結

原告とZ 1 会社は、平成20年6月28日付けで、確認書を締結した。

同確認書には、Z 1 会社は、原告と交渉を重ねた結果、合意をみた旨の前文に続き、① Z 1 会社は、原告が行っている労働争議が Z 1 会社の約束不履行により発生し、その責任が同社にあることを認め、原告に対し謝罪する、② Z 1 会社は余剰車両 6 台を同年 7 月 1 日までに廃車する、③ Z 1 会社は B 1 会社の経営安定に責任のある立場であり、Z 1 会社が欠員補充等を行う場合は、B 1 会社の経営を圧迫することのないよう配慮することを義務とする、④ Z 1 会社は、B 1 会社への運賃について、同日より 6 か月間は現状のと通りの m³制で行うが、この間の実績で m³制運賃で経営が困難となった時は日額、月額運賃制度に変更する、⑤ Z 1 会社は原告に対し、解決金として 1 5 0 0 万円を支払う等の記載があった。

キ 21. 7. 30 確認書の締結

原告と Z 1 会社は、平成 21 年 7 月 30 日付けで、団体交渉における合意事項について確認書を締結した。

同確認書には、① Z 1 会社は、原告が求めている人員補充について、1 名を補充することとし、この 1 名は訴外組合所属の者とする、② Z 1 会社は、B 1 会社の車両の稼働率の向上を推進する立場から、同年 8 月末までに車両を 2 台減車し、早急に 10 台体制にする等の記載があった。

なお、原告と Z 1 会社との合意に先立つ同月 9 日、大阪支店と Z 1 会社との間で、同社の欠員補充問題について話し合いが行われた(後記(4)ケ参照)。

ク 運賃改定の依頼文書の提出

B 1 会社は、平成 29 年 5 月 15 日付けで、Z 1 会社に対し、「輸送運賃改定のお願い」と題する文書を提出した。

同文書には、同年 4 月 18 日に開催された原告と B 2 協組に属する 4 社との会合において、同年春闘交渉の前に積残しの精算と称して原告から提示された賃上げ(正社員月額 4 万円、日々雇用者日額 2 0 0 0 円)について、経営側は合意・妥結に至ったと聞いている旨、当社に連絡もなく 4 社

のみの会合（交渉）での合意・妥結は手段として非常に疑問ではあるものの、合意・妥結に至った以上は遵守するが、資金的負担が大きく経営を圧迫することになるので、同月１日よりの運賃の改定を求める旨が記載されていた。

上記のＢ２協組に属する４社には、本件２社が含まれていた。

ケ 確認書の締結

Ｂ１会社と原告及び分会は、平成３０年５月９日付けで、退職金基礎額の増額及び日々雇用労働者の賃上げについて、京都集合交渉の妥結事項を履行することを含む確認書を締結した。

(4) Ｂ１会社とＺ３会社のやり取り及びＢ１会社の経営状況等

ア 輸送実績表の送付

大阪支店は、平成２０年６月５日、Ｂ１会社に対し、「荷主各社との会議で使用する輸送実績表を送付します。（略）しばらくは当方が入力を行います」との文面に、「Ｂ１会社２００７年９月～輸送実績表」と題するファイルをメールで送信した。当該輸送実績表には、Ｂ１会社の稼働日数、出勤日数、出荷実績、日々雇用労働者の延べ人数のほか、正社員運転手６名及び直行日々雇用労働者４名の輸送実績と日々雇用労働者の稼働状況並びに備車の稼働状況が記載されていた。

大阪支店は、同年１２月３日、Ｂ１会社に対し、毎月のルーチンワークとして輸送実績表の作成をお願いする旨のメールを送信し、以後、Ｂ１会社は、少なくとも平成２１年８月分まで輸送実績表を作成し、これをメールに添付して大阪支店に送付した。

大阪支店は、平成２２年１月４日、Ｂ１会社に対し、平成２１年９月以降の輸送実績表の送付を求めた。

イ 分会との交渉についての報告

大阪支店の担当課長は、平成２０年６月１６日、Ｚ３会社内の関係者２

名に対し、「Z 1 会社対労問題の件、A 5 分会交渉報告」との件名で、B 1 会社元社長からの情報として、同月 9 日に B 1 会社と分会との交渉が行われ、B 1 会社は原告からの人員補充要求及びミキサー車の入替えを含む要求事項を全て断り交渉が決裂したこと、同月 12 日及び 13 日の B 1 会社と Z 1 会社との話合いで Z 1 会社の欠員補充の件が取り上げられ、この中で Z 1 会社から「B 1 会社の設立の経緯を知っているか？ Z 3 会社が責任をもって対処することとなっている。」などと述べられたこと等をメールで報告した。

ウ B 1 会社の資金繰り

B 1 会社は、平成 20 年 12 月 25 日、大阪支店に対し、資金が足りなくなるとしてメールで貸付けを依頼し、同月 30 日、借入金入金のお礼文とともに、「資金繰り報告（B 1 会社）」と題するファイルをメールで送信した。同ファイルの平成 20 年 12 月の収入欄には、「B 7 会社借受金」として 100 万円との記載があった。

エ B 1 会社の従業員による傷害事件

平成 21 年初め頃、B 1 会社の運転手が Z 1 会社の従業員に傷害を負わせる事件が発生し、B 1 会社が使用者責任を問われた。

大阪支店は、同年 2 月 6 日、B 1 会社に対し、同事件に関し、就業規則に照らして始末書等を本人に書かせた方が今後のためになると考える旨の一文を添えて、弁護士が作成した「Z 3 会社 B 1 会社従業員の暴行事件」と題するファイルをメールで送信した。

大阪支店は、B 1 会社に対し、同月 18 日に弁護士が作成した「Z 3 会社 B 1 会社傷害事件」と題するファイルを、同年 3 月 17 日に「傷害事件に関する回答書 D r a f t 3（B 1 会社⇒Z 1 会社）」と題するファイルを、同年 11 月 4 日午前中に、同事件の対応方針をまとめたとして、「B 1 会社傷害事件対応方針」と題するファイルを、同日午後、「B 1 会社傷

害事件対応(C 2 弁護士)」と題するファイルをそれぞれメールで送信した。

「B 1 会社社傷害事件対応 (C 2 弁護士)」と題するファイルには、B 1 会社が使用者責任を追及されていることや、B 1 会社の従業員が起こした傷害事件に係る損害賠償事件について、B 1 会社元社長と大阪支店の担当課長が弁護士事務所で弁護士に相談した内容として、①当該事件の争点及び使用者責任に係るB 1 会社の勝算、②B 1 会社の代理人弁護士を、原告の代理人弁護士とするか、B 1 会社が独自に弁護士を雇うかを検討したが、B 1 会社は独自に弁護士を雇う方針であること、③弁護士の着手金等が記載されていた。

オ B 1 会社の借入れ

大阪支店は、平成21年2月18日、B 1 会社に対し、B 8 会社からの借入金について、「2月25日、B 8 会社から50百万円の借入の申請中があります。別紙により手続きをお願いします。一覧払手形の準備もお願いします。」として、保証契約書及び短期借入申込書のファイルをメールで送信した。

また、大阪支店は、同年9月26日、平成22年3月23日及び同年9月21日、B 1 会社に対し、B 8 会社からの借入金に係る保証契約書及び短期借入申込書のファイルを、同月24日には差入手形のファイルをメールで送信した。

カ B 1 会社元社長の給与明細表

B 1 会社は、平成21年5月7日、大阪支店に対し、B 1 会社が作成名义人である「給与明細表」と題する書面をメールで送信した。「給与明細表」には、平成20年度中にB 1 会社からB 1 会社元社長が受領した金銭が、月ごとに、賃金、総支給額及び差引支給という項目で記載されていた。

キ B 1 会社の定款変更

平成21年5月13日、大阪支店は、B 1 会社に対し、大阪支店が作成

した「B 1 会社定款変更案」について司法書士に確認するよう求めるとともに、株主総会で提案する方向で調整したいとして、B 1 会社の定款の修正案をメールで送信した。

大阪支店は、同月 1 8 日、B 1 会社に対し、B 1 会社の定款について、司法書士には株券不所持手続の方法も確認するよう求めるとして改めて修正案を、同月 2 6 日に、株券不発行に関する大阪支店のコメントを送付するとして「株券の発行」と題するファイルを、同日、B 1 会社の定款について社内で調整し、司法書士の見解も含めて作成したとして修正案を、また、同月 2 8 日に、定款の修正に係る今後の段取りを示すとともに、定款の最終案をメールで送信した。

ク B 1 会社の株主総会への対応

大阪支店は、平成 2 1 年 6 月 1 日、B 1 会社に対し、「株主総会対応」との件名で、B 1 会社の株主総会に向けた対応に係るメールを送信した。また、同月 6 日には、株主総会進行の原稿（案）及び株主からの質問に備えた計算書類の増減説明書等を添付し、株主総会当日の打合せや当日用意する資料、招集通知の差し替え等に係るメールを送信した。

なお、大阪支店は、平成 2 2 年 9 月 1 5 日には、B 1 会社に対し、B 1 会社に係る「臨時株主総会」との件名で「臨時株主総会のご案内」と題するファイルをメールで送信し、平成 2 3 年 6 月 3 日には、「総会対応（B 1 会社）」との件名で、B 1 会社の平成 2 3 年の株主総会対応に関する資料を、同月 1 3 日には、平成 2 3 年の株主総会への対応に係る想定問答書をメールで送信した。

ケ 欠員補充問題

大阪支店と Z 1 会社は、平成 2 1 年 7 月 9 日、同社の欠員補充問題について話し合いを行った。

同月 1 4 日、大阪支店は、B 1 会社に対し、上記話し合いの内容を記載し

た「報告書（Z 1 会社欠員補充 B 4 社長 B11来訪）」と題するファイルをメールで送信した。

上記の「報告書（Z 1 会社欠員補充 B 4 社長 B11来訪）」と題するファイルには、「（B11常務）A 6 の要求は一人雇えということ。B 1 会社に形だけ籍を置き、雇用の保証は、Z 1 会社が行う。（B 4 社長）そんなことができるか。」という記載がある。なお、上記の B11常務は、Z 1 会社の常務（当時）であり、B 4 社長とは、同社代表取締役（当時）（以下「Z 1 会社前社長」という。）である。

コ B 1 会社の従業員に関する連絡

（ア）Z 3 会社の代表取締役社長のメッセージ

大阪支店は、B 1 会社に対し、平成 2 2 年 3 月 3 0 日、『『事業構造改革』に関する社長メッセージ及び公表文書送付の件』との件名で、Z 3 会社の代表取締役社長（当時）のメッセージを記載したファイルをメールで送信した。同メッセージには、「従業員の皆様へ」として、同 2 1 年第 2 四半期決算発表において公表していた「例外なき事業構造改革の迅速かつ確実な実行と成長事業への拡大を図ること」について、具体的な内容を知らせる旨が記載されていた。

（イ）就業報告

大阪支店は、平成 2 2 年 8 月 1 1 日、B 1 会社に対し、「8 月度就業報告締切の件」との件名で、従業員の就業状況の提出を求める旨のメールを送信した。同日、B 1 会社は、大阪支店に対し、Z 3 会社からの出向者である B12部長（以下「B12部長」という。）に係る就業実績表のファイルをメールで提出した。

（ウ）社宅

平成 2 2 年 8 月 1 9 日、大阪支店は、B 1 会社に対し、「社宅退去について」との件名のメールを送信し、Z 3 会社から B 1 会社への出向者で

あるB13管理部長宛てに、賃借中のC3物件に関する契約を同年9月20日付けで解除したことを通知するとともに、当該住戸からの退去に伴う対応を伝えた。

B1会社元社長及びB13管理部長の住戸はB1会社の社宅であり、B1会社が作成した平成20年12月から同21年5月に係る「予算報告」の項目欄には「Z3会社 C3物件2件」と記載されていた。

(エ) 従業員持株会

大阪支店は、平成22年9月3日、B1会社に対し、「Z3会社従業員持株会への入会・口数変更申し込み受付のご案内」との件名で、持株会への新規加入及び口数変更の受付実施に係るメールを送信した。

サ B1会社の原告及び分会宛ての謝罪文

大阪支店は、平成22年10月5日、B1会社に対し、「謝罪文（B1会社）修正案」との件名で、B1会社に配達された分会宛ての郵便封書の分会への交付が遅延したことについて、B1会社が原告及び分会宛てに作成した謝罪と再発防止に係る「謝罪文」を修正した「謝罪文案（B1会社⇒A6）10.10.5支店修正」と題するファイルを添付してメールで送信した。

シ B1会社の損益

(ア) 自動車保険料

B1会社は、平成22年8月24日、大阪支店に対し、「ご報告」との件名で、自動車保険料に関し、「定期点検基準表」と題するファイルをメールで送信した。

(イ) 損益見込み

大阪支店は、平成22年9月1日、B1会社に対し、B1会社の損益見込みを作成したとして、労務福利費、臨時雇員費、保険料、租税公課等が記載された「10損益見込み（B1会社）」と題するファイルをメー

ルで送信した。

(ウ) 運賃体系別損益分岐点表

大阪支店は、平成 22 年 12 月 14 日、B1 会社に対し、大阪支店が作成した B1 会社の運賃体系別損益分岐点表を添付し、B1 会社に内容の確認を求める旨のメールを送信した。

ス B1 会社の車両及び運賃に関する交渉

(ア) ミキサー車更新

大阪支店と B1 会社は、平成 22 年 12 月 20 日、B1 会社のミキサー車更新に関する打合せを行い、ミキサー車は B1 会社が購入（リースを含む。）すること、更新台数は最大 3 台として原告と交渉すること等を決定した。

(イ) 運賃に関する確認書

B1 会社は、平成 22 年 12 月 29 日、大阪支店に対し、B1 会社及び本件 2 社との間で運賃について大筋合意し、同 23 年 1 月 7 日に「確認書」をベースに再打合せをする予定である旨を、「確認書」を添付してメールで伝えた。

大阪支店は、同月 5 日、B1 会社に対し、B1 会社が送信した上記「確認書」の修正案をメールで送信し、確認を求めた。

(ウ) 打合せの議事録

大阪支店は、平成 23 年 1 月 11 日、B1 会社に対し、前記(ア)の打合せの議事録をメールで送信し、内容の確認を求めた。

(エ) 確認書の修正

大阪支店は、平成 23 年 1 月 12 日、同年 2 月 8 日及び同月 15 日、B1 会社に対し、B1 会社と本件 2 社との間の B1 会社の車両の使用及び運賃負担等に係る「確認書」を修正したファイルをメールで送信し、確認を求めた。

(オ) 23. 1. 31 確認書

本件2社とB1会社は、平成23年1月31日付けで、B1会社の車両の優先使用、標準運賃単価を4000円とすること及びB1会社の輸送数量が一定量に満たない場合の本件2社の費用負担について合意し、確認書（以下「23. 1. 31 確認書」という。）を締結した。

セ B1会社の決算

大阪支店は、平成23年4月12日、B1会社に対し、同年3月期のB1会社の決算内容について決算仕訳に係る提案を行い、可能かどうか税理士に確認するようメールで依頼した。

ソ B1会社の収支

(ア) 損益想定

大阪支店は、平成23年9月5日、B1会社に対し、本件2社の出荷数量想定を元にB1会社の損益想定を策定したとして、「110905 B1会社収益想定」と題するファイルをメールで送信し、意見を求めた。

(イ) コスト試算表

大阪支店は、平成23年12月12日、B1会社に対し、B1会社のコスト試算表を作成したとして、「111129 Z1会社Z2会社コスト試算」と題するファイルをメールで送信し、内容の確認を求めた。

(ウ) 効率運行奨励金

大阪支店は、平成23年12月13日、B1会社に対し、「効率運行奨励金確認書（案）」と題するファイルをメールで送信した。

平成24年1月13日、大阪支店は、B1会社に対し、「効率運行奨励金計算書ひな形（案）」と題するファイルを添付し、Z2会社からB1会社への効率運行奨励金の支払等についてZ2会社の社長と相談することを指示するメールを送信した。

(エ) 運賃改定の提案

大阪支店は、平成24年4月6日、B1会社に対し、B1会社元社長との面談及びB12部長と電話で話したことを反映させたとして「運賃改定覚書（案2）」と題するファイルを添付して、今後輸送量が減少しコスト単価はアップするので値上げしやすくした方が良いと思うが、その点はB1会社元社長とB12部長とでご検討願いたいという旨のメールを送信した。

(オ) ミキサー車の調査

大阪支店は、平成24年5月22日、B1会社に対し、B1会社のミキサー車の調査について、報告書の書式ファイルを添付の上、メールで報告を求めた。

B1会社は、同年6月1日、大阪支店に対し、ミキサー車の調査に関する報告書をメールで提出した。

タ Z1会社による運賃値下げ

(ア) 要望書の案

大阪支店のB14課長（以下「B14課長」という。）は、平成24年7月9日、B1会社に対し、Z1会社がB1会社の運賃を23.1.31確認書で合意した運賃から減額したことに、「Z1会社あての要望書につき小生案をご送付いたします。」との一文を添えて、「運賃支払に関する要望書」をメールで送信した。

同要望書は、B1会社からZ1会社に宛てたもので、運賃は、同年4月20日支払分より一方的に減額され、度重なる改善要求によっても一向に誠意ある回答がないことから、①今月20日までにカット払い累計額を支払うこと及び②運賃改定を希望する場合にはB1会社と本件2社との運賃交渉を開始することを要望するとの記載に続き、上記要望が聞き入れられない場合は、裁判などの法的手段や、原告への事実上の公表などの手段をとらざるを得ない旨が記載されていた。

(イ) 交渉の方針

B14課長は、平成24年7月27日、B1会社に対し、前記(ア)のZ1会社が行った運賃値下げについて、いったんB1会社と本件2社で3000円の値下げを合意するも押印できていないということは、従来単価の4000円が生きているということになり、Z2会社もB1会社に対して4000円単価の運賃を支払っている旨、値下げを望んでいるのはZ1会社なので、具体的な交渉に入るのは同社が申入れをしてからであり、当方から切り出すべき話ではない旨の内容を含むメールを送信した。

チ Z1会社の有事の想定

B14課長は、平成24年11月5日、B1会社に対し、「有事の際について」との件名のメールを送信した。同メールには、個人的な見解として、Z1会社が民事再生を申し立てても認可される可能性は低いと考える旨記載されており、B14課長が、Z1会社前社長が入院した際にまとめたという「Z1会社の有事に関するシミュレーション」と題する書面が添付されていた。同書面では、①Z1会社前社長死去のケース、②Z1会社前社長生存のまま経営者としての能力が失われるケース、③Z1会社が第三者に売却されるケースがそれぞれ検討されており、①のケースにおいては、Z1会社の自己破産が理想的な展開であり、Z2会社との連携が重要であること、Z2会社も操業停止していることが望ましく、その上で原告側に会社閉鎖の提案を行うこととなるなどと、③のケースでは、株式譲渡や事業譲渡等を検討し、B1会社整理スキームの上ではプラントの稼働は都合が悪い旨、B1会社が倒産した場合はなるべく早い時期にA6との話をつけるのが得策であろうかなどと記載されていた。

ツ B1会社の損失等

B1会社は、平成16年にB8会社からの借入れを開始し、その後、B8会社は、他社のB1会社に対する貸付金を引き受けるなどしていた。

平成26年3月のB1会社のB8会社からの借入額は、6億3735万円だった。

平成15年3月決算時のB1会社の貸借対照表及び損益計算書によると、長期借入金は8518万7952円、当期末処理損失は6064万6122円であったところ、平成26年3月までの間、B1会社は3000万円から5000万円程度の経常損失を概ね毎年、計上していた。

テ 借入先変更に関するメール

大阪支店は、平成26年3月11日、B1会社に対し、「3月末のB8会社借入の切り替えについて」との件名で、B8会社借入れの期限到来後は、B1会社への融資はZ3会社からの直接融資に切り替える旨、ただし、Z3会社が直接B1会社に関与することを避け、Z3会社→訴外B15会社→B7会社→B1会社の流れをとる旨、借入先変更についてはあくまでも内密にお願いする旨をメールで伝えた。

ト 26.3.31覚書

Z3会社、B7会社、B8会社、B15会社及びB1会社は、平成26年3月31日付けで、貸付金の授受に関する覚書を締結した。

ナ B1会社の「今後の対応について」

B1会社のB10社長（以下「B1会社前社長」という。）は、平成30年7月19日付けで、「今後の対応について」と題する文書を作成した。同文書には、平成28年及び同29年3月期のB1会社の決算がいわゆる赤字である旨、当初のB1会社設立の意義がなくなった旨、「C4協」が原告との抗争により出入業者の排除等を行っていることから、B1会社の資金力が低下している旨等が記載され、文書の末尾には、「当社への影響を解散への道と捉えてスムーズに進むために、関係者を集めて議論をし、会社としての方向性を示すことで、即時に対応できる体制構築をお願いします。」と記載されていた。

B 1 会社前社長は、上記文書を大阪支店に持参した。

ニ B 1 会社の解散に向けて

B 1 会社は、令和元年 6 月 1 9 日付けで、「A 6 への今後の対応について」と題する文書を作成した。

同文書には、同年 2 月 5 日までの間に A 7 執行委員長を含む 5 1 名が逮捕されたこと及び B 1 会社の従業員 1 名も逮捕・起訴され公判中であることが記載され、次いで「当社の大きな決断の最大のチャンスを生かし、下記の 2 パターンを想定した」とし、「解散へのスキームについて」として、B 1 会社の従業員が有罪であった場合と、Z 1 会社の税務調査で同社が B 1 会社に支払う運賃が高いと指摘された場合とが記載されていた。

(5) 本件組合員 4 名の就労実態及び賃金等

ア ミキサー車

B 1 会社は、平成 3 1 年 4 月頃、1 8 台のミキサー車を所有しており、大部分を Z 1 工場に、残りを Z 2 会社の工場に駐車していた。また、B 1 会社は、Z 1 工場に駐車している B 1 会社のミキサー車のドラム部分に、Z 1 会社又は B 16 会社との文字を入れていた。

なお、平成 5 年 1 月 8 日に、B 1 会社と Z 1 会社の間で、B 1 会社が使用する Z 1 会社の駐車場について、ミキサー車 1 台につき月額 3 万円、自家用車 1 台につき 1 万円の賃貸借契約が締結された。

イ B 1 会社の運転手

B 1 会社は、本件組合員 3 名を含む 8 名を正社員のミキサー車運転手として雇用し、A 4 組合員を含む 2 名を月当たり概ね 1 7 日程度、本件 2 社の工場で乗務させるため、日々雇用のミキサー車運転手として雇用していた。

B 1 会社の各運転手は、通常、同じ車両に乗務しており、Z 1 工場にお

いては、その車両の車両番号で呼ばれて業務指示を受けていた（以下、B 1 会社の運転手の就労実態は、特に断らない限り、平成 3 1 年 4 月頃のもの。）。

本件 3 社が、これらの雇用や日々雇用の受入れに関与したことはない。

ウ B 1 会社の運転手の就業場所

B 1 会社の運転手は、出勤日には、原則として本件 2 社のいずれかの工場に直接出向き、B 1 会社に立ち寄ることなく業務を行っており、B 1 会社の社長や部長は、Z 1 工場内の一室にて、B 1 会社の運転手のアルコールチェックや勤怠管理業務を行うなどしていた。

エ 残業調整表

B 1 会社は、通常の毎営業日の昼過ぎに、Z 1 会社に対し、B 1 会社が作成した残業調整表を提出していた。B 1 会社は、残業調整表に、B 1 会社の正社員の直近 3 か月の累計の残業時間を記載し、それが少ない順に順番を付けていた。

残業調整表には、B 1 会社の正社員であるミキサー車の運転手について、翌日 Z 2 会社において就労させる場合には「(Z 2 会社)」と記載が付されるほか、「特休」、「有休」等との記載が付されることもあった。

なお、B 1 会社の運転手が出勤日とされている日に組合活動を行う場合には、分会長名の組合活動用務届が B 1 会社に対し提出されていた。

オ Z 1 会社工場の配車

Z 1 会社は、B 1 会社に対し、Z 1 会社工場の翌日の配車予定として、業務開始時刻ごとに車両番号を記載した用紙を交付していた。

なお、Z 1 会社は、自社のミキサー運転手に対し、3 5 時間の残業代に相当する固定残業代を残業手当として支払っていたところ、配車予定を決定する際、自社のミキサー車運転手の残業時間が平準化（概ね 3 5 時間となるよう）するよう調整していたが、B 1 会社の依頼を受けて、同様に 3

5時間に相当する固定残業代が支払われるB1会社の正社員のミキサー車運転手についても残業時間が平準化するように調整していた。Z1会社は、就業開始時刻である午前8時より前に業務が開始される配車については、原則として、B1会社から提出された残業調整表の記載順に担当を割り当てていたが、午前8時以降の業務については、前日の業務終了の順番で割り当てられた。

カ 乗務場所の指示

B1会社の部長は、通常午後2時頃、Z1工場内の食堂のホワイトボードに、Z1工場における翌日の就労については、出勤時刻ごとにB1会社の正社員のミキサー車運転手の車両番号を並べて記載しており、翌日Z2会社において就労させる場合には、「Z2会社」という記載に続き、出勤時刻と車両番号を記載する方法で、B1会社の運転手の乗務場所を指示していた。

B1会社の正社員のミキサー車運転手は、食堂内のホワイトボードの記載を自らが乗務している車両番号で確認し、「Z2会社」との記載がある場合にはZ2会社の工場に、それ以外の場合はZ1工場に、記載された翌日の出勤時刻に間に合うよう、出勤していた。

また、Z1工場内の食堂には、配送先や現場までのルート、注意事項等が記載された現場地図や出荷予定表が掲示されていた。

キ Z1工場での乗務

Z1工場で乗務する場合、出勤したB1会社の運転手は、Z1工場内の食堂に掲示された現場地図や出荷予定表を確認し、乗務する車両の点検を行った後、Z1会社の出荷係からの無線等による指示に従い、生コンを積み込み、出荷先に向かい、到着後、荷下ろしをし、Z1工場へ戻り、必要に応じ後処理や次の出荷への準備を行っていた。Z1会社の出荷係は、準備ができたB1会社の運転手に対し、次の出荷について指示をし、各運転

手は、出勤日当たり 3 回から 4 回程度、出荷先に生コンを輸送していた。一日の業務の終了については、Z 1 会社の出荷係が B 1 会社の運転手に対し、終了を指示し、各運転手は、乗務した車両について洗車、給油を行った後、退勤した。

B 1 会社の運転手の退勤時刻は概ね午後 4 時から午後 5 時頃で、残業があったとしても、1 時間未満であった。

ク Z 2 会社の工場での乗務

Z 2 会社においては、原則として毎日、Z 2 会社の出荷担当者が、翌日の出荷状況を考慮した上で、B 1 会社に対し、ミキサー車の必要台数を発注していた。

B 1 会社は、Z 2 会社の工場で乗務するミキサー車運転手を選定し、原則として、Z 2 会社の工場に駐車されている B 1 会社の車両に乗務させて運送業務を行わせた。

Z 2 会社の工場で乗務する場合、B 1 会社の運転手は、Z 2 会社の工場長や出荷係から配送について指示を受け業務を行っていた。

ケ 給与の支給

B 1 会社は、本件組合員 3 名に対し、給与について、平成 3 0 年 7 月分から令和元年 1 1 月分までは口座振込により、それ以前は現金の手渡しにより、月ごとに支給した。また、B 1 会社は、A 4 組合員に対して、就労日ごとに日当を現金で支払っていた。これらの給与等の支払に当たり、B 1 会社は自ら作成した給与明細書を交付しており、この明細書によると、給与から所得税や健康保険料（社会保険料）等が控除されていた。

B 1 会社作成の本件組合員 3 名の平成 3 0 年 1 2 月分から令和元年 1 1 月分までの給与明細書によると、本件組合員 3 名には、基本給に職務手当や住宅手当といった手当を加算した額から、所得税や社会保険料等を控除した額が支給されていた。また、B 1 会社は、本件組合員 3 名に対し、1

か月間の勤務日数が0日でも、35時間の時間外労働分として普通残業手当と称する手当を支給していた。この結果、本件組合員4名の中には、一度も出勤しなかった月においても、普通残業手当として満額の15万3510円（額面）の支給を受けたこともあった。

他方で、Z1会社においても、その従業員に対し、35時間の時間外労働分として残業手当を支給していたが、早退、欠勤等が一定限度を上回ると減額されることになっていた。

以上のようなB1会社における賃金体系を含む雇用契約の内容が、本件2社に開示されたことはなかった。

コ 安全衛生委員会

平成29年頃以降、月に一度、Z1会社のZ1工場の工場長やB1会社前社長及びB1会社の運転手等が参加する安全衛生委員会が開催され、この会議において、B1会社の運転手が提案した女性専用トイレの設置、洗車場の危険個所の改善、Z1工場の出入口への看板の設置等が決められた。

(6) B1会社の破産申立て

ア Z1会社に対する国税庁の対応

Z1会社のB1会社に対する代金が、一般的な生コン輸送の代金よりも5割以上高いものであるため、国税庁はこれが寄付金に該当するものと指摘し、Z1会社に対して追徴課税を行った。

イ 自宅待機の通知

B1会社は、前提事実(3)エ及びオ記載の令和元年8月9日ないし同月10日付けの本件2社からの本件各解除通知を受け、同月16日、B1会社の従業員に対し、自宅待機するよう通知した。

ウ B1会社の今後についての文書等

令和元年8月29日、B1会社は、B1会社の従業員を対象とする説明会を開催した。

また、B 1 会社は、分会に対し、同日付けの「当社の今後について」と題する文書を交付した。同文書には、①専属荷主である本件 2 社からの本件各契約解除により、収入の手段が断たれた、②手元資金に余裕のあるうちに事業を停止し、従業員に対して可能な限りの退職金を支給することが最善の手段であるとの結論に至った旨の記載があった。

エ 団体交渉の開催

令和元年 8 月 29 日以後、原告と B 1 会社との間で数回にわたり団体交渉が開催された。これらの団体交渉において、原告は B 1 会社の存続を要求したが、B 1 会社は、存続は不可能で廃業の方針しかないと説明し、各従業員に対し、退職金のほか、原告との合意に基づく精算金や加算金の支払といった条件を提示した。

B 1 会社は、同年 10 月 30 日、分会長に対し、各従業員の加算金を 100 万円上積みする案を示した。

オ 運転手の退職

B 1 会社の運転手のうち、正社員 5 名と、本件 2 社の工場で乗務するために日々雇用のミキサー車運転手として使用されていた者 1 名が、令和元年 11 月 8 日、B 1 会社に対し、退職届を提出した。上記の結果、B 1 会社の従業員は本件組合員 4 名のみとなり、4. 11. 18 和解により B 1 会社に雇用された者は、A 1 組合員のみとなった。

カ B 1 会社の破産手続開始決定等

前提事実(3)カ記載のとおり、B 1 会社は、令和元年 11 月 14 日、本件組合員 3 名に対しそれぞれ 1. 11. 14 解雇通知書を送付した。

前提事実(3)キ記載のとおり、B 1 会社は、同月 15 日、大津地裁に破産を申立て、同日、同裁判所により破産手続開始決定がされた。

前提事実(3)ク記載のとおり、B 1 会社は、同月 18 日付け文書により、A 4 組合員に対し、今後、A 4 組合員の労務提供を受けることはできず、

雇い入れることはない旨通知した。

2 本件2社の労組法上の「使用者」該当性（争点1－(1)）

(1) 判断枠組み

一般に使用者とは、労働契約上の雇用主をいうものであるが、労組法7条に定める「使用者」が、団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為としてこれを排除し、是正して正常な労使関係を回復することを目的としていることに鑑みると、雇用主以外の事業主であっても、労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、当該事業主は同条の「使用者」に当たるものと解するのが相当である（最高裁判所平成7年2月28日第三小法廷判決・民集49巻2号559頁参照）。

そして、原告は、本件2社が、労働組合法7条1号の不利益取扱い、同条3号の支配介入を行った使用者に当たると主張して、本件組合員4名の雇用確保等を求めていることからすれば、本件2社がその求めに応じるべき使用者であるというためには、労働者の基本的な労働条件等、特に労働者の雇用そのもの（採用、配置、雇用の終了等）について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあることが必要であると解すべきである。

(2) 具体的検討

ア 前提事実(2)及び認定事実(1)記載のとおり、B1会社は、本件2社訴訟において、本件2社が懲戒解雇を撤回し、任意退職した本件2社の従業員の雇い入れなどを内容とする4. 11. 18和解に基づき、本件2社の生コンの輸送を目的とする会社として設立されたものであること、本件2社は、設立に際し、本件2社の従業員であった組合員らを雇用したことが認められる。また、前提事実(2)エ(イ)記載のとおり、本件2社は、平成6年12月以降、B1会社の株式をB6会社から譲り受けて保有（Z1会社約34%、

Z 2 会社約 15%) していたことが認められる。さらに、前提事実(2)カ記載のとおり、本件 2 社と B 1 会社との間の本件運送契約書では、B 1 会社は、主に本件 2 社の指定する工場製品の運送業務を請け負うものとされ(第 3 条第 1 項)、実際に、B 1 会社が事業を停止するまでの間、専ら本件 2 社の製造する生コンの輸送を行い、他の業務は行っていなかったこと、また、本件運送契約では、B 1 会社が車両の増車又は更新をする場合には、本件 2 社と協議した上で決定することとされていた(第 8 条)ことが認められる。

上記のような B 1 会社の設立経緯、本件 2 社による B 1 会社の株式保有関係、B 1 会社の生コン運送業務に鑑みれば、本件 2 社は、B 1 会社の経営に一定の影響力を有していたと認められる。

イ しかし、認定事実(3)及び(5)イ記載のとおり、B 1 会社に派遣した管理職以外の B 1 会社の運転手ほか従業員の採用、採用条件、退職等の雇用そのものについては、原告と B 1 会社との間で協議し、決定されてきたことが認められ、本件 2 社がこれに関与したことは一切認められない。

そして、認定事実(5)ウないしク記載のとおり、Z 2 会社の工場で稼働する B 1 会社の運転手の割り当ては、Z 2 会社から必要な台数のミキサー車の発注を受けて、B 1 会社自身が決定していたこと、Z 1 会社の工場で稼働する B 1 会社の運転手の割り当ては、B 1 会社の正社員のミキサー車運転手についても残業時間が平準化するよう Z 1 会社によって調整されたが、これは B 1 会社の依頼に基づくものであること、就業開始時刻より前に業務開始される配車については、B 1 会社が作成した残業調整表に基づいて、原則として B 1 会社が指定した順位に従って配車の割り当てが行われていたこと、B 1 会社の部長が、B 1 会社の運転手に対し、翌日の乗務場所や出勤時間を毎日指示していたこと、B 1 会社の運転手は、B 1 会社によって指示された出勤時間・乗務場所に従って出勤し、B 1 会社の社長や部長

によるアルコールチェックや勤怠管理を受けた上で、業務に従事していたことが認められる。このように、B 1 会社が、B 1 会社の運転手の出勤の可否や残業の状況を考慮した上で、Z 2 会社又はZ 1 会社の工場で稼働するB 1 会社の運転手を実質的に決定し、B 1 会社自らアルコールチェックや勤怠管理を実施していたことからすれば、B 1 会社がB 1 会社の運転手の作業日時、作業時間、作業場所等の決定について主要な役割を担っていたといえ、本件2社が、B 1 会社の運転手の作業日時、作業時間、作業場所、作業内容等その細部に至るまで自ら決定していたということはできない。

また、認定事実(2)、(3)及び(5)記載のとおり、B 1 会社の正社員の昇給、年間一時金や年間休日、B 1 会社の運転手の採用及び採用条件、退職及び退職条件などの基本的な労働条件については、原告とB 1 会社との間で協議・決定してきており、本件2社は一切関与していない。

次に、B 1 会社は、1 か月間の勤務日数が0 日でも、3 5 時間の時間外労働分として普通残業手当と称する手当を支給し、基本給に職務手当や住宅手当といった手当を加算した額から所得税や社会保険料等を控除した額を従業員に支給するなど独自の賃金制度を採用し、B 1 会社従業員の賃金計算事務等を行っており、本件2社はその具体的な内容を認識すらしておらず、Z 1 工場においては、同じ業務を行うZ 1 会社の正社員のミキサー車運転手と原告の組合員との間で、固定残業代の内容等で明らかな不公平が生じていたにもかかわらず放置されるに至っていた。加えて、B 1 会社の運転手は、本件運送契約に基づく生コン運送業務に用いられる最も重要な機材であるミキサー車につきB 1 会社所有のミキサー車を利用して生コン運送業務に従事していたことが認められる。そうすると、B 1 会社が本件2社の一部門であるとはいえないし、B 1 会社の運転手の業務が本件2社の作業秩序に組み込まれていたということもできない。

さらに、本件２社がＢ１会社の運転手の作業時間帯の変更や作業時間の延長、休憩等を随意に決めていたことを裏付ける客観的な証拠はなく、Ｂ１会社の運転手の作業時間帯の変更や作業時間の延長、休憩等の点について本件２社の従業員の指揮監督の下に置かれていたということとはできない。

ウ 以上からすると、本件２社は、Ｂ１会社の経営に一定の影響力を有していたとは認められるもののその影響力は間接的なものにとどまるものであり、実質的にＢ１会社の運転手の採用、配置、雇用の終了、賃金等の労働条件、勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境等を決定していたともいえないから、Ｂ１会社の運転手の基本的な労働条件等、特にＢ１会社の運転手の雇用そのもの（採用、配置、雇用の終了等）について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったということとはできない。

(3) 原告の主張について

ア 原告は、本件２社が、４．１１．１８和解において、Ｂ１会社に対して専属的に生コン輸送を委託して、同社の経営を維持し、Ｂ１会社に所属する原告の組合員の雇用に責任を負うことに合意した旨主張し、証拠がこれに沿う。

しかし、認定事実(1)記載のとおり、４．１１．１８和解において、本件２社は、本件労使紛争の解決金として原告に対して３億円も支払っていることに加え、原告の組合員を受け入れる新会社を設立するのはＢ５会社とＢ６会社とされていて本件２社ではないのであり、本件２社が原告の組合員の雇用責任を負うことをうかがわせるような記載は見当たらない。原告の上記主張に沿う上記各証拠は裏付けを欠くものであり、採用の限りでない。

イ 原告は、本件２社は、Ｂ１会社との間で専属的な輸送契約を締結し、２７年間にわたり生コン輸送を委託し続け、Ｂ１会社の経営に対して強い

支配力を有していた旨主張する。

しかし、本件２社とＢ１会社との間の本件運送契約において、本件２社がＢ１会社に対して他社との取引を禁止したものと認めることはできず、結果的にＢ１会社が本件２社からしか受注しなかったとしても、それはＢ１会社の経営判断に基づくものというほかない。そして、本件２社とＢ１会社との間の本件運送契約が結果として２７年間継続したとしても、そのことが直ちに本件２社の使用者性を基礎付けるものではない。

ウ 原告は、本件２社は、個別の出荷時に発車時刻や納入の順番が記載されている出荷伝票を各運転手に交付し、無線で到着時間や待機などを逐次指示する、現場からの追加注文のために終業時刻の延長を指示するなどしていたのであり、Ｂ１会社の運転手の業務が本件２社の作業秩序に組み込まれていたと主張する。

しかし、原告が指摘するような本件２社の従業員による現場における指示は、生コンの積み込みのタイミングや出荷先等についてのものであるところ、これは、作り置きや保存ができないため、製造後すぐの生コンを必要とする数量を必要な場所に過不足なく適時に輸送するという本件運送契約に基づく業務の性質上必要とされるものであり、このような指示をもって、Ｂ１会社の運転手の業務が本件２社の作業秩序に組み込まれていたと評価することはできない。

エ また、原告は、Ｂ１会社の運転手の業務は、本件２社の積み込み設備で開始され、本件２社の出荷伝票、無線設備により管理され、本件２社の残コン処理設備で終了するなど、本件２社の事業運営に物理的・機能的に編入されていたと主張する。

しかし、生コンの適時の運送を本旨とする本件運送契約において、運送対象である生コンの積み込み設備や残コン処理設備、運送場所や運送対象を知らせるための出荷伝票、作り置き等ができない生コンを適時に運送す

るために必要な連絡を行うための無線装置について、運送を委託する者の所有に属することは通常であり、これをもって、B 1 会社の運転手の業務が本件 2 社の作業秩序に組み込まれていたということはできない。

なお、原告は、ミキサー車は形式上 B 1 会社所有とされているが、本件運送契約や本件 2 社と B 1 会社の間における覚書により、台数、仕様、更新、経済的リスクの分担といった根幹部分については、本件 2 社の関与・決定が予定されていたといえるところ、当該車両は実質的に本件 2 社の事業組織の一部として機能しており、単なる独立事業者の持込車両とは評価し得ないと主張する。なるほど、前提事実(2)カ記載のとおり、本件運送契約において B 1 会社がミキサー車の増車又は更新をする場合には本件 2 社と協議した上で決定することとされているが、これは、本件 2 社が、B 1 会社のミキサー車の増車・更新に利害関係を有することによるものといえるものであり、車両の所有権の帰属やその購入費用の負担は B 1 会社が負うものであることからすれば、B 1 会社が本件 2 社の事業組織の一部として機能しているとまで評価できるものではない。

オ さらに、原告は、B 1 会社の運転手は、本件 2 社のいずれかでのみ勤務しており、その作業環境等は本件 2 社の工場設備・管理体制に依存しており、特に、Z 1 会社においては安全衛生委員会に B 1 会社の運転手も参加していたことを指摘し、本件 2 社は、B 1 会社の運転手の作業環境等について、現実的かつ具体的に支配・決定していたというべきであると主張する。

しかし、B 1 会社の運転手は Z 1 会社の工場での乗務に携わることが多い者であるところ、作業環境の改善等を検討するに当たり、その意見を聞くことはあり得るところであり、安全衛生委員会への参加をもって、Z 1 会社が B 1 会社の運転手の作業環境等について現実的かつ具体的に支配・決定していたということはできないし、Z 2 会社についても、そのように

認めるに足りる状況はない。

カ(ア) 加えて、原告は、B 1 会社の従業員の基本的な労働条件賃金は、本件 2 社が参加する京都集団交渉により決められており、本件 2 社は、B 1 会社の従業員の重要な労働条件である賃金につき、現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったと主張する。

しかし、認定事実(2)によれば、京都集合交渉は、原告や訴外組合がそれぞれの労働組合の組合員を雇用している企業に対して春闘統一要求書を提出して交渉し、合意した事項について協定書を締結し、これを踏まえて、各企業はその雇用する労働者の所属する原告又は訴外組合と個別に交渉して組合員の労働条件等を決定するものであることが認められる。仮に、B 1 会社が上記協定書の内容に従って原告との間で組合員の労働条件を決定したとしても、それは B 1 会社の経営判断に基づくものといえる。また、認定事実(2)及び弁論の全趣旨によれば、京都集合交渉は毎年行われているが、本件 2 社が京都集合交渉で協定書を締結したと認められるのは平成 11 年度のみであり、平成 9 年度及び平成 10 年度の協定締結者には本件 2 社が含まれていない。このようなことからすれば、本件 2 社が参加して合意された協定書の内容と同一の労働条件が、B 1 会社の従業員の労働条件に係る原告と B 1 会社の交渉によって合意されたとしても、本件 2 社が、B 1 会社の従業員の重要な労働条件である賃金につき、現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったということはできない。

(イ) 原告は、本件 2 社は、B 1 会社の実費運賃と本件 2 社の精算基準単価運賃との差額を本件 2 社が負担すること等を内容とする 7. 4. 1 覚書を締結したのであるから、本件 2 社から B 1 会社への運送委託料は B 1 会社の従業員の賃金の一部の支払にすぎず、本件 2 社が B 1 会社の従業員の賃金を決定していたなどと主張する。

しかし、本件２社はＢ１会社の車両の使用を最優先にすること及びＢ１会社の実費運賃と本件２社の精算基準単価運賃とに差額が発生した場合は本件２社が差額を負担することなどを含む７．４．１覚書の内容からすれば、本件２社はＢ１会社の経営を援助する目的で同覚書を締結したものであるものであり、結果的にＢ１会社の従業員の賃金が本件２社からＢ１会社に支払われる運送委託料を原資とするものだとしても、本件２社がＢ１会社の従業員の賃金を決定していたなどということとはできない。また、認定事実(3)ウないしク記載の原告と本件２社の車両稼働等についての協議内容を踏まえると、原告は、Ｂ１会社の経営上の問題として車両の稼働等について本件２社に交渉を申し入れ、本件２社はＢ１会社の取引先としてその交渉に応じていたと認められるところ、交渉結果を反映したＢ１会社の経営状況によって結果的にＢ１会社の従業員の賃金などの労働条件に影響を与え得るとしても、本件２社がＢ１会社の従業員の労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に影響を与える地位にあったものということとはできない。

- (ウ) 原告は、Ｂ１会社設立の経緯から本件２社には雇用責任がある、本件２社がＢ１会社を破産させ、同社の従業員の地位を奪ったことは、本件２社が労組法上の「使用者」であることの証左であるなどとも主張する。

しかし、前記のとおり、本件２社が、Ｂ１会社の従業員の雇用責任を負っていたとまで認めることはできない。また、本件２社による本件各契約解除によるＢ１会社の経営状況の悪化がＢ１会社の破産に影響していたとしても、そのことをもって、本件２社が、Ｂ１会社の従業員の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったということとはできない。

キ よって、原告の主張はいずれも採用することができない。

(4) したがって、本件 2 社は、労組法上の「使用者」に該当しない。

3 Z 3 会社の労組法上の「使用者」該当性（争点 1－(2)）

(1) 判断枠組み

ア 上記 2 (1)記載のとおり、労組法 7 条が団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正して正常な労使関係を回復することを目的としていることに鑑みると、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させるなどして、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、上記事業主は同条の「使用者」に当たるものと解するのが相当である（平成 7 年最判参照）。

そして、同条の前記趣旨目的に鑑みれば、親子会社間において親会社の使用者性が問題となる場合であっても、これと異にして解すべき理由はないが、親会社と子会社及びその従業員との関係は様々であるから、親会社が、子会社の従業員の基本的な労働条件等について、子会社と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあるといえるか否かは、当該親会社と当該子会社との関係の実態等を個別に考慮して検討すべきである。

そして、原告は、Z 3 会社が、労働組合法 7 条 1 号の不利益取扱い、同条 3 号の支配介入を行った使用者に当たると主張して、本件組合員 4 名の雇用確保等を求めていることからすれば、Z 3 会社がその求めに応じるべき使用者であるというためには、少なくとも労働者の基本的な労働条件等、特に労働者の雇用そのもの（採用、配置、雇用の終了等）について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあることが必要であると解すべきである。

イ この点につき、原告は、会社法上の「親会社」は、「会社等が株式会社の財務及び事業の方針の決定を支配している場合における当該株式会社等」（会社法2条4号、同法施行規則3条2項等）をいうところ、親会社は、会社法に基づき、子会社等の労働者の雇用・労働条件に関わる財務及び事業時方針の場面において、子会社等の労働者の雇用・労働条件につき「現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位」にあるとして、使用者性を否定する特段の事情がある場合を除き、労組法上の使用者性が認められるべきであると主張する。

会社法上、親子会社は親会社が子会社の経営を支配し、その財務及び事業方針の決定を支配する関係にあるとされている（会社法2条3号、4号、同法施行規則3条1項、2項）。しかし、当該関係は、主として親会社が有する子会社の株主の議決権の割合に着目して規定されるものである（同規則3条3項参照）。また、子会社が独立性を持った法人である限り、子会社と第三者との関係性についてまで親会社が直ちに支配できるものではないことを考慮すれば、子会社の従業員の労使関係の規制については会社法が想定するところではない。したがって、親会社に当たることから、直ちに、子会社の従業員の基本的な労働条件等について、子会社と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあるということとはできないから、この点に関する原告の主張を採用することはできない。

(2) 具体的検討

ア 前提事実(2)アないしウ及び認定事実(1)記載のとおり、4. 11. 18和解に基づくB1会社の設立にはZ3会社の関連会社等が関与していたこと、Z3会社の関連会社であるB5会社はB1会社設立当時から同社の株式の51%を保有し、その後これをB7会社に譲渡したこと及び平成10年度以降のB1会社の代表取締役にはZ3会社の退職者が就任し、役員以

外の管理職にも Z 3 会社からの出向者が就任していたことが認められる。

また、前提事実(3)キ及び認定事実(4)記載のとおり、Z 3 会社は、B 1 会社から、B 1 会社の生コン輸送実績や、B 1 会社と分会との交渉状況、B 1 会社と本件 2 社との車両・運賃に関する交渉状況などについて報告を受けたり、子会社（B 8 会社）を通じた貸付による融資を行っていたほか、B 1 会社の株主総会や定款変更に関わり、B 1 会社の収支の改善策や不祥事対応等について助言するなどしていたことが認められる。

これらのことからすれば、Z 3 会社は、資本関係及び役員等の派遣を通じて子会社である B 1 会社の経営に関与し、相当程度の影響力を有していたと認められる。

イ しかし、Z 3 会社が B 1 会社から報告を受けたり、B 1 会社に対して助言を行った事項については、いずれも B 1 会社の経営に関し親会社の子会社に対する管理、監督の一環として採られた措置ということができ、B 1 会社の従業員の基本的な労働条件に直接関係するようなものではない。むしろ、認定事実(3)及び(5)イ記載のとおり、B 1 会社に派遣した管理職以外の B 1 会社の運転手ほか従業員の採用、採用条件、退職等の雇用そのものについては、原告と B 1 会社との間で協議し、決定されてきたことが認められ、Z 3 会社がこれに関与したことは一切認められない。このほか、B 1 会社の正社員の昇給、年間一時金や年間休日などの基本的な労働条件についても、原告と B 1 会社との間で協議・決定してきたことが認められ、Z 3 会社が、原告と B 1 会社との間の上記協議に何らかの関与をしたことは認められない。また、認定事実(5)記載のとおり、B 1 会社は独自の賃金制度を採用し、B 1 会社の従業員の勤怠管理や賃金計算事務等の労務管理も B 1 会社が行っていたことが認められるところ、Z 3 会社がこれらの制度の創設や事務等に関与していたとは認められない。さらに、前記 2 (2)イ及び同(3)ウ記載のとおり、B 1 会社が B 1 会社の運転手の作業日時、作業

時間、作業場所等について主要な役割を担っており、生コンの適時の運送という業務の性質上必要な現場における具体的な指示は本件２社が行っていたところ、Ｚ３会社が、Ｂ１会社従業員に対して現場で業務遂行について具体的な指示を出していたと認めることもできない。

これらの事情に照らすと、本件について、Ｚ３会社が、子会社であるＢ１会社の従業員の基本的な労働条件等、特に労働者の雇用そのもの（採用、配置、雇用の終了等）について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったとは認められない。

(3) 原告の主張について

ア 原告は、４．１１．１８和解に基づくＢ１会社の設立の経緯からＺ３会社はＢ１会社従業員の雇用責任を負うものであり、このことは４．１１．１８覚書及び４．１１．１８念書からも明らかであると主張し、証拠がこれに沿う。

しかし、Ｚ３会社は、４．１１．１８和解に、利害関係人としても参加していない。４．１１．１８和解については、前提事実(2)記載のとおり、Ｚ３会社の関連会社であるＢ５会社が４．１１．１８和解の当事者として、Ｂ６会社とともに、本件２社の生コンを輸送する会社を設立し、本件２社の元従業員を雇い入れること及び新会社設立についてはＢ５会社及びＢ６会社が詳細を決定することなどが合意されたことが認められるものの、このような合意内容からすれば、Ｂ５会社は、Ｂ６会社とともに、新会社を設立し、本件２社の元従業員を新会社で雇い入れることについて責任を負っていたとはいえるとしても、新会社設立後から相当期間経過後における元従業員の雇用を維持することの責任まで負っているということとはできない。ましてや、４．１１．１８和解の当事者でないＺ３会社について、同和解の当事者でさえ法的義務を負わないＢ１会社従業員の雇用責任を負っ

ていると認めることはできない。

次に、前提事実(2)ウ記載のとおり、大阪支店は、4. 11. 18和解の成立日に、B 5 会社及び原告との間で、大阪支店及び同支店管轄のZ 3 会社関連の各社と原告間で起こる諸問題に対して大阪支店と原告が双方誠意を持って協議し解決していくことを確約することや、当該協議の代表者が交代した場合には後任者が承継していくことなどが記載された4. 11. 18覚書を締結していることが認められる。しかし、同覚書にB 1 会社従業員の雇用についてZ 3 会社が責任を持つといった内容は含まれていないから、同覚書をもって、Z 3 会社がB 1 会社従業員の雇用責任を負っているとはいえない。

そして、同前提事実記載のとおり、大阪支店は、同日、本件2社及びB 6 会社を名宛て人として、「新会社の設立・免許取得・経営維持・雇用確保等については、当社が責任をもって、A 6 組合との協議・調整等を行います」という記載のある4. 11. 18念書を作成していることが認められる。しかし、このような念書の作成経緯及びその内容からすれば、当該念書は、Z 3 会社が、本件2社及びB 6 会社に対し、4. 11. 18和解の後も原告との協議等について責任をもって対応することを表明したものであって、それを超えて、Z 3 会社が、B 1 会社に一旦採用された従業員について設立後相当期間経過後の雇用の維持についてまで責任を負うことを約したものとみることは困難であるし、4. 11. 18念書の名宛人に原告が含まれていないことからすれば、Z 3 会社が原告に対して労組法上の使用者としての義務を負うことを表明したものともいえない。

イ また、原告は、Z 3 会社がB 1 会社に対して多額の貸付けを行っており、その資金がB 1 会社の管理職や従業員の賃金の原資となっているとして、Z 3 会社のB 1 会社に対する支援は、単なる親会社から子会社への支援を超えた繋がりと関係性を有すると主張する。

しかし、原告が主張するような上記のような事情は、経営不振に陥った子会社に対する親会社の救済措置というべきものであって、貸付額が多額であるが、それはZ 3会社においてB 1会社の経営を存続させるべきという経営上の判断に基づくものというべきである。これらは親会社の子会社に対する管理、監督の一環としてとられた措置ということができ、単なる親子会社の関係性を超えたものであると認めることはできない。

ウ さらに、原告は、Z 3会社が、B 1会社元社長による従業員に対するハラスメントという安全配慮義務という労務問題に関して、B 1会社元社長に指導し、慰謝料を支払わせるなど、積極的に原告と交渉し、B 1会社に代わってその是正を図っているところ、このような人事労務への関与は、単なる親子会社の関係性を超えたものであると主張する。

しかし、原告が主張する上記のような事情は、Z 3会社から派遣された子会社の代表者の行為に係る労務問題について、親会社の子会社に対する管理、監督の一環としてとられた措置ということができ、Z 3会社によるB 1会社元社長の労務問題に対する関与をもって親子会社の関係性を超えたものであるとはいえない。

エ 加えて、原告は、Z 3会社はB 1会社を破産させ、同社の従業員の地位を奪ったことは、Z 3会社がB 1会社の従業員の労組法上の使用者であることを示していると主張する。

しかし、B 1会社の従業員の基本的な労働条件は、原告とB 1会社の協議で決定されていたことは前記のとおりであり、Z 3会社が、B 1会社に派遣した管理職等以外の従業員の雇用に具体的に関与していたとは認められない。また、Z 3会社がB 1会社の従業員の雇用責任を負っていたとはいえないし、Z 3会社のB 1会社への関与は、親会社が子会社に対して行う管理、監督の範囲を超えるものとは認められない。さらに、前提事実(3)キ及び認定事実(4)ツ記載のとおり、B 1会社は平成16年頃には経営不振

に陥り、毎年数千万円単位の経常損失を計上していたこと、平成26年3月時点の借入総額が6億3000万円を超え、破産債権総額が6億5000万円を超える状態にあったことからすると、B1会社が経営判断として破産申立てを検討することは、不合理とはいえない。これらのことからすると、仮にB1会社の破産申立てがZ3会社の決定した方針の下に行われたものであり、破産を原因としてB1会社の従業員の地位が失われる事態が生じたとしても、Z3会社がB1会社の従業員の労組法上の使用者に当たるといえることもできない。

オ 原告は、Z3会社からB1会社に派遣されたB1会社元社長の「給与明細表」には報酬ではなく賃金と記載されていたこと、Z3会社からB1会社への出向者にZ3会社の従業員のみが加入することのできる持株会の案内がされたこと、Z3会社がB1会社への出向者の就業報告を求めたことをもって、B1会社元社長やB1会社へ出向している管理職はZ3会社の従業員として活動していたというべきであるとし、B1会社の役員と管理職が決定したB1会社の従業員の労働条件はZ3会社が決めたものといえるなどとも主張する。

しかし、B1会社元社長に対して賃金を負担して支払っていたのはB1会社であるし、また、持株会の案内の送付や出向者の就業報告の求めなどは、親会社である出向元から出向先の子会社で勤務する者に対して採られる措置として特殊なものとはいえず、原告が主張事情を踏まえても、B1会社元社長やB1会社に出向している管理職がB1会社において、Z3会社の従業員として活動していたなどと認めることはできない。

カ 原告は、Z3会社から派遣されたB1会社前社長は、Z3会社のために自身の経営する会社（B1会社）の解散を進言し、解散のシミュレーションまで示すなど、B1会社の代表者自身が経営者としての認識を有していなかったものであり、B1会社は独立した法人としての実体がなく、法人格

否認の法理に照らしてZ3会社を使用者と認めるべきであるとも主張する。

しかし、B1会社は、その従業員の基本的な労働条件について原告との間で協議・決定する、独自の賃金制度を採用しその従業員の賃金計算事務等を行う、アルコールチェックや勤怠管理を実施するなどしており、Z3会社から独立して企業活動を行っていたと認められることは前記のとおりであるところ、B1会社の法人格が形骸化しているということはできない。

キ よって、原告の主張はいずれも採用することができない。

(4) したがって、Z3会社は、労組法上の「使用者」に該当しない。

4 以上によれば、その余の点について判断するまでもなく、原告の請求は理由がない。

第4 結語

よって、本件命令は適法であり、原告の請求は理由がないから、これを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部

(別紙) 当事者目録

原告	X支部
被告	国
処分行政庁	中央労働委員会
被告補助参加人	Z3株式会社
被告補助参加人	Z1株式会社
被告補助参加人	Z2株式会社